



COMITÉ D'EXAMEN GÉNÉRAL DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI  
(EMPLOYMENT STANDARDS ACT)

## ***RAPPORT PROVISOIRE***

Première phase :  
**Consultations et commentaires des intervenants**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>I.</b>	<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>	<b>3</b>
<b>III.</b>	<b>COMITÉ ET PROCESSUS D'EXAMEN</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>SITUATION ACTUELLE</b>	<b>7</b>
<b>V.</b>	<b>RÉSUMÉ</b>	<b>10</b>
<b>VI.</b>	<b>COMMENTAIRES DES INTERVENANTS</b>	<b>11</b>
	1. <i>Structure de la Loi</i>	11
	2. <i>Points soulevés et modifications proposées</i>	12
<b>VII.</b>	<b>AUTRES CONSIDÉRATIONS</b>	<b>26</b>
<b>VIII.</b>	<b>ANNEXES</b>	<b>34</b>
	<i>ANNEXE I – Mandat</i>	

\*Bibliographie : Page 36

## I. REMERCIEMENTS

Le *Comité d'examen général de la loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*, ci-après le « Comité », souhaite remercier les intervenants et les personnes qui ont consacré du temps et des efforts à la *première phase* du processus d'examen au moyen d'observations écrites et, dans certains cas, de présentations orales. Ayant en effet dû composer avec de nombreuses exigences au cours d'une période dominée par les effets de la pandémie de COVID-19, ils ont néanmoins pris le temps de préparer des observations ou de faire part de leur intention d'intervenir pendant les consultations publiques (*deuxième phase*).

Le Comité tient également à souligner la réactivité et le soutien de la Division des relations de travail et des relations industrielles du ministère de la Croissance économique, du Tourisme et de la Culture ainsi qu'à remercier sa directrice, Patricia McPhail, et la très dévouée directrice de bureau, Hazel Walsh.

## II. INFORMATIONS GÉNÉRALES

L'application de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard, ci-après la « Loi », relève de la Direction des normes d'emploi (la « Direction ») de la Division des relations de travail et des relations industrielles du ministère de la Croissance économique, du Tourisme et de la Culture. À l'automne 2021, le ministre responsable, Matthew MacKay, a déclaré ce qui suit : « Nous nous sommes engagés, l'année dernière, à effectuer un examen complet de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), et je suis heureux d'annoncer que nous allons de l'avant avec ce processus afin que les personnes puissent être soutenues et traitées équitablement dans les lieux de travail à l'Île-du-Prince-Édouard. »<sup>1</sup>

La *Loi* énonce les droits et les obligations minimales des employés et des employeurs, les responsabilités administratives relatives au travail de la *Direction*, ainsi que la structure et les processus du Conseil des normes d'emploi de l'Î.-P.-É. (le « Conseil »). Les dispositions de la *Loi* portent sur un large éventail d'avantages et de conditions d'emploi, y compris les salaires, les heures de travail, les jours fériés, les congés, les préavis de licenciement, les plaintes et l'exécution, et les amendes.

D'autres provinces canadiennes ont soit effectué un examen complet au cours des dernières années, soit envisagent de mener un processus similaire pour s'assurer que leur législation du travail évolue en fonction du monde du travail; voir par exemple le rapport « Examen portant sur l'évolution des milieux de travail »<sup>2</sup> publié par le gouvernement de l'Ontario en 2017, ainsi que le « Report on The Employment Standards Act » préparé en 2018 par les membres de l'*Employment Standards Act Reform Project Committee*<sup>3</sup> pour le *British Columbia Law Institute*.

Le dernier examen de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Î.-P.-É.

remonte à 2006, c'est-à-dire il y a 16 ans. Depuis, plusieurs groupes d'intérêts ainsi que le *Conseil* ont demandé qu'un examen général soit effectué. La partie *Mesures clés : Aider les Insulaires dans le besoin* du rapport *Appartenir et s'épanouir : un plan d'action de réduction de la pauvreté pour l'Î.-P.-É. (2019-2024)*<sup>4</sup> comprend d'ailleurs un examen général de la *Loi*. La loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*), qui sera revue en même temps que la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), contient des conditions d'emploi spécifiques aux personnes de moins de seize ans.

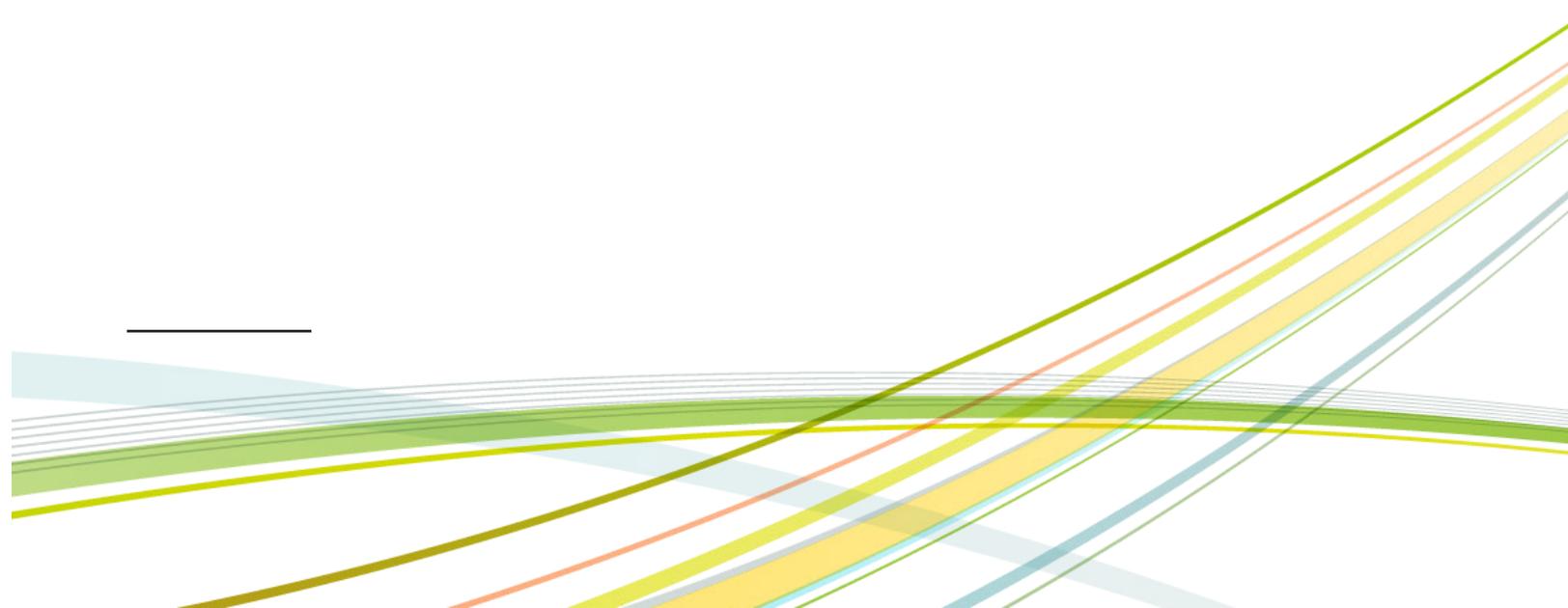
---

1 Communiqué de presse du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard – 15 octobre 2021; [Review of Employment Standards Act is under way | Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard](#)

2 [L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail – Un programme pour les droits en milieu de travail \(ontario.ca\)](#)

3 [Employment-Standards-Act.pdf \(bcli.org\)](#)

4 [www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/final\\_web\\_french\\_poverty\\_reduction\\_2019.rev\\_.pdf](http://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/final_web_french_poverty_reduction_2019.rev_.pdf) (<https://www.princeedwardisland.ca/fr>); p. 14



Bien qu'un examen général soit sans doute attendu depuis longtemps, de nombreuses mises à jour ont été apportées à la loi sur les normes d'emploi et à ses règlements (*Employment Standards Act*) depuis le dernier examen, y compris les récentes modifications concernant la transparence en matière salariale (projet de loi n° 119) et la perte de grossesse (projet de loi n° 34), ainsi que l'introduction du règlement sur les congés en cas de violence familiale, de violence conjugale et de violence sexuelle. La loi sur les accords de non-divulgence (*Non-disclosure Agreements Act*) et la loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires (*Temporary Foreign Worker Protection Act*) sont d'autres exemples de lois répondant à l'évolution des milieux de travail. De plus, le rapport d'examen sur le salaire minimum de 2021 (*2021 Minimum Wage Review Report*) donne un aperçu de l'analyse du *Conseil* et de l'approche prévue pour son examen annuel de l'Ordonnance sur le salaire minimum, celui-ci ayant l'intention de « (...) respecter les demandes de multiples parties prenantes relativement à une approche transparente et prévisible pour établir le salaire minimum à l'Î.-P.-É. »<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> [2021\\_employment\\_standards\\_board\\_minimum\\_wage\\_review\\_report.pdf](#); p. 1

### III. COMITÉ ET PROCESSUS D'EXAMEN

Le *Comité*, qui est de nature consultative, se compose d'un président ainsi que d'une représentante des employeurs et d'un représentant des employés. Ces deux représentants sont soucieux des conséquences des différentes questions pour les employeurs et les employés, alors que le président est neutre et n'est pas affilié à des organisations d'employeurs ou d'employés. Le président a été sélectionné à l'aide d'une demande de propositions, et les deux représentants, à travers *Contribuons à l'Î.-P.-É.*; le processus d'accueil et d'intégration a commencé en octobre 2021.

*Président, Andrew Thompson*

M. Thompson est conseiller agréé en ressources humaines et possède de l'expérience en matière d'emploi au sein du secteur public à l'Î.-P.-É. Il a auparavant occupé des postes de direction liés aux ressources humaines à la *Ville de Charlottetown, Santé Î.-P.-É.* et la *Province de l'Î.-P.-É.*, notamment celui de PDG de la *Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.*

*Représentant des employés, Hans Connor*

M. Connor, qui est avocat, travaille actuellement pour le *syndicat des employés du secteur public de l'Î.-P.-É. (PEI Union of Public Sector Employees)*; il possède de l'expérience dans le traitement de questions relatives à l'emploi au nom d'employés.

*Représentante des employeurs, Isabelle Keeler*

M<sup>me</sup> Keeler, qui est avocate, travaille actuellement chez *Cox & Palmer*, elle possède de l'expérience dans le traitement de questions relatives à l'emploi au nom d'employeurs.

Les membres du *Comité* partagent la conviction que les intérêts des employés et les intérêts des employeurs ne sont pas incompatibles, et que l'existence d'une législation du travail équilibrée et équitable est dans l'intérêt supérieur de toutes les parties prenantes et de l'ensemble des Insulaires. Ils respectent de plus chaque personne et ses particularités et ont, afin d'améliorer leur formation, récemment suivi une formation en lien avec l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)<sup>6</sup> créée par *Condition féminine Canada*.

<sup>6</sup> [Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes plus? – Femmes et Égalité des genres Canada](#)

Le processus d'examen comprend les trois phases suivantes, comme indiqué dans le *Mandat* (annexe I) :

### Première phase

Pendant la phase initiale, le *Comité* a fait des recherches, consulté des organisations et rédigé un rapport provisoire pour aider à guider le processus de consultation plus vaste du public. Dans le cadre de ses recherches et en vue de procéder à un vaste examen reposant sur des données factuelles, il a pris connaissance de rapports connexes, de récits personnels, d'articles de presse, de statistiques sur la population et la main-d'œuvre ainsi que des autres travaux cités. Des éléments de comparaison nationaux, y compris les lois fédérales, provinciales et territoriales sur les normes d'emploi ainsi que des travaux connexes en matière de politiques, ont également aidé à caractériser l'Île-du-Prince-Édouard et continueront d'éclairer les analyses du Comité. Il avait été prévu que ce travail dure au maximum douze mois.

Le *Comité* a envoyé, fin décembre 2021 et début janvier 2022, plus de 80 invitations à divers intervenants, c'est-à-dire à des universitaires, au *Conseil*, à la *Direction*, à des organismes gouvernementaux connexes, à des groupes industriels, à des syndicats et à des organisations-cadres représentant les intérêts des employeurs et des employés de l'Île-du-Prince-Édouard. Il s'agissait de recueillir auprès de ces groupes leurs préoccupations liées aux normes d'emploi actuelles, ainsi que sur les changements souhaités ou sur ce qui selon eux devraient être inclus dans la *Loi*. Vingt-quatre (24) participants ont envoyé au *Comité* des commentaires par écrit, et certains ont fait des présentations orales en personne et de façon virtuelle. Les questions soulevées, qui sont rassemblées dans le présent rapport, serviront à orienter la deuxième série de consultations.

L'envoi, par le *Comité*, des invitations à participer aux consultations, a coïncidé début 2022 avec la vague d'un variant virulent de la COVID-19, Omicron. Plusieurs groupes ont ainsi indiqué qu'il leur avait été difficile de trouver du temps pour faire des recherches ou consulter leurs membres. De nombreux groupes se sont donc vu accorder plus de temps, et ceux qui ont renoncé à envoyer des commentaires ont néanmoins exprimé leur intention de participer à la phase de consultation publique après la publication du rapport provisoire.

Les membres du *Comité* se sont réunis pour toutes les présentations des intervenants et sont parvenus à un consensus pour le rapport provisoire, qui permettra d'informer les Insulaires sur tous les problèmes déterminés par les intervenants et les changements que ces derniers proposent.

### Deuxième phase

Il s'agit d'une deuxième série de consultations au cours de laquelle le grand public, les intervenants ayant présenté des observations pendant la *première phase*, et ceux qui n'ont pas pu le faire, pourront s'exprimer sur les changements proposés dans le rapport provisoire et faire d'autres recommandations de changement. La période accordée au public pour envoyer des commentaires

ne dépassera pas cinq mois et ne sera pas inférieure à deux mois. La deuxième série de consultations donnera lieu à un processus public plus large, avec des annonces invitant à faire des commentaires en ligne, à envoyer des observations par écrit et à participer à des réunions publiques.

### Troisième phase

Le *Comité* présentera des recommandations motivées et soulignera, dans le rapport final qui sera soumis au ministre de la Croissance économique, du Tourisme et de la Culture, les modifications possibles à la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et à la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*). On a également demandé au *Comité* d'indiquer les questions et les aspects connexes liés à l'emploi que les participants ont soulevés et qui peuvent dépasser le cadre de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*). Cette phase devrait prendre jusqu'à cinq mois.

## **IV. SITUATION ACTUELLE**

Toute modification éventuelle de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et de la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*) doit être pertinente à l'environnement actuel et au futur proche. Dans leurs commentaires, les intervenants ont fait référence à des données actuelles liées au contexte social et économique et à la main-d'œuvre, ainsi qu'à de nouvelles questions liées à l'emploi qui reflètent l'environnement de travail d'aujourd'hui; ils ont de plus étayé les changements qu'ils proposent pour la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*).

En ce qui concerne son quarante-huitième examen statistique annuel (2021)<sup>7</sup>, le ministère des Finances du gouvernement de l'Î.-P.-É. a indiqué dans le communiqué de presse correspondant ce qui suit : « Les données montrent que même si des facteurs externes, comme la pandémie de COVID-19 et les restrictions commerciales liées au secteur agricole, ont entraîné une stagnation de certains secteurs et pans de l'économie, certains domaines ont connu une croissance importante, et nous avons observé des signes de rebond malgré une autre année difficile (...). »<sup>8</sup>

<sup>7</sup> [Examen statistique annuel](#)

<sup>8</sup> Communiqué de presse – Gouvernement de l'Î.-P.-É., ministère des Finances, publié le mercredi 13 juillet 2022; [Annual Statistical Review showcases PEI's resilience and growth in 2021](#) | Gouvernement de l'Î.-P.-É.

Les données suivantes, qui offrent un aperçu socio-économique de l'Île-du-Prince-Édouard, proviennent de l'examen statistique annuel et du communiqué de presse connexe :

- En 2021, le PIB a augmenté de 6,6 % (PIB réel par industrie) après une contraction de 1,8 % en 2020 et une croissance de 4,6 % en 2019.
- Les exportations internationales ont augmenté de 12,5 %, pour atteindre 1,7 milliard de dollars.
- En 2021, la valeur de la totalité des débarquements de poisson a presque doublé, augmentant de 92,9 % pour atteindre 478,5 M\$, après une baisse de 28,9 % en 2020. Les débarquements de homard ont atteint 47,2 millions de livres, pour une valeur de 370,9 M\$.
- Les recettes monétaires agricoles se sont élevées à 568,1 M\$, en baisse de 1,4 % par rapport à 2020.
- En 2021, les ventes au détail ont augmenté pour la douzième année consécutive, soit + 19,7 %. Les ventes se sont chiffrées à trois (3) milliards de dollars.
- Il y a eu 1 267 mises en chantier, ce qui représente une augmentation de 2,2 %.
- Le tourisme est le secteur qui a été le plus durement touché par la COVID-19, en raison des restrictions de voyage, des limites de capacité et des annulations d'événements. Le nombre total de nuitées vendues par les établissements d'hébergement a augmenté de 68 % en 2021, après une baisse de 63,9 % en 2020.
- Pour l'indice d'ensemble des prix à la consommation à l'Î.-P.-É., l'inflation a été de 5,1 % en 2021; il n'y a eu aucun changement en 2020. (Selon *Statistique Canada*, le taux d'inflation, à l'Î.-P.-É., est passé à 11,1 % en mai 2022 et reste le plus élevé au pays.) Les prix de l'énergie ont augmenté de 26,6 %, et ceux des aliments, de 3,2 %; le logement a quant à lui augmenté de 8,5 %.
- Au 1<sup>er</sup> juillet 2021, l'Î.-P.-É. comptait 164 318 habitants, soit une augmentation de 1,9 % par rapport à 2020 et la plus forte croissance parmi les provinces.
- La pandémie a ralenti l'immigration internationale en 2020 et pendant le premier semestre de 2021. Le deuxième trimestre de 2021 a montré des signes de reprise, avec une augmentation de 15,9 % par rapport au deuxième trimestre de 2020. Les données préliminaires indiquent que 1 211 immigrants sont arrivés à l'Î.-P.-É. en 2020-2021.
- À cela s'ajoutent 864 personnes pour d'autres types de migration internationale<sup>9</sup>, ce qui donne un total de 2 075 pour la migration internationale nette.
- En ce qui concerne le vieillissement de la population de l'Î.-P.-É., l'âge médian est passé de 24,8 ans en 1971 à 42,4 ans en 2021. Bien que l'âge médian, qui était de 43,9 ans en 2016, ait diminué, cette tendance à la baisse ne devrait pas se poursuivre. De plus, alors que seulement 11 % de la population avait 65 ans et plus en 1971, nous sommes passés à 20,2 % en 2021.
- À l'Î.-P.-É., 79 400 personnes avaient un emploi, soit une augmentation de 2 700 par rapport à 2020, ce qui représente 3,5 %.
- Le taux de participation à la population active est passé de 64,7 % en 2020 à 65,1 % en 2021.
- Le taux de chômage était en moyenne de 9,2 %, soit une baisse de 1,2 % par rapport à 2020 (Enquête sur la population active de juin 2022 de Statistique Canada pour l'Î.-P.-É. : Le nombre de chômeurs était de 4 500 en mai, en baisse de 2 700 par rapport à il y a un mois, et de 6 200

par rapport à juin 2021 <sup>10</sup>).

- Le revenu total du travail a augmenté de 10,2 %.

---

9 Comprend les émigrants, les résidents non permanents, les Canadiens revenant au pays et les Canadiens temporairement à l'étranger.

10 [Enquête mensuelle sur la population active | Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard](#)

Les passages suivants sont tirés de la quatrième édition de l'examen statistique sur les femmes de l'Î.-P.-É. publié en 2020 (The Women in PEI Statistical Review) et de son « profil statistique de la population féminine de l'Î.-P.-É. reposant sur des données ventilées par sexe et sexospécifiques pour les aspects suivants : population, éducation, travail et revenu, santé, justice, violence, services d'hébergement et postes de direction »<sup>11</sup> :

*Selon les données du recensement de 2016, la population autochtone de l'Î.-P.-É., c'est-à-dire les Premières Nations, les Inuits et les Métis, comptait 2 735 personnes. Soixante-huit pour cent (68 %) des Autochtones ont déclaré être des Premières Nations, 26 % Métis et 2,7 % Inuk (Inuit). Soixante-huit pour cent (68,3 %) des répondants des Premières Nations ont indiqué être d'ascendance mi'kmaw.<sup>12</sup> (p. 19)*

*Au total, 4,7 % (6 640) des habitants de l'Î.-P.-É. ont déclaré faire partie d'une minorité visible<sup>13</sup>, soit plus de 350 % par rapport à 2006, avec 1 825 personnes.<sup>14</sup>*

*Environ 26 % de la population de l'Î.-P.-É. âgée de 15 ans et plus vivait avec un handicap. L'Î.-P.-É. comptait en 2017 plus de femmes (16 840) handicapées que d'hommes (12 980) handicapés, c'est-à-dire 28,3 % de femmes et 23,4 % d'hommes. Ces chiffres, qui sont légèrement supérieurs à ceux de l'ensemble du Canada, correspondent aux données d'autres provinces de l'Atlantique.<sup>15</sup>*

Selon les chiffres relatifs à la population et aux logements du recensement 2021 du Bureau de la statistique du ministère des Finances de l'Î.-P.-É., le Canada est le premier pays à fournir des données sur les personnes transgenres et non binaires. « À partir de 2021, la mention "à la naissance" a été ajoutée à la question sur le sexe du questionnaire du recensement, et une nouvelle question sur le genre a été ajoutée. À l'échelle provinciale, sur les 126 900 personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans un ménage privé, 420 ont déclaré être transgenres (260) ou non binaires (160), ce qui représente 0,33 % de ce groupe d'âge et ce qui est comparable au pourcentage national. »<sup>16</sup>

Selon le quatrième bulletin « Les années à venir » du *Conseil économique des provinces de l'Atlantique* (CEPA), qui a été publié en mars 2021<sup>17</sup>, la population du Canada atlantique, qui est vieillissante, ainsi que l'âge de la retraite, qui s'accélère, entraîneront le retrait de 130 000 personnes de la population active d'ici 2040. Cette baisse devra être compensée par l'arrivée d'un plus grand nombre de travailleurs qualifiés dans la région, ou par une augmentation modeste de la participation des personnes vivant déjà dans la région, y compris de la part des groupes démographiques sous-représentés, par exemple, taux de femmes égal à celui des hommes, personnes handicapées, travailleurs âgés et communautés marginalisées comme les Noirs et les Autochtones. Le rapport poursuit en disant que « diverses politiques et initiatives peuvent être nécessaires pour réduire les obstacles à la participation à la population active et à l'emploi. Cela est important pour aider à relever le défi de la main-d'œuvre dans la région et avoir une croissance inclusive. » (p. 4) Si ce n'est pas le cas, la région aura alors besoin « (...) d'investissements encore plus importants dans les nouvelles technologies (...) pour accroître la production et ainsi réduire le nombre de travailleurs nécessaires. » (p. 2)

- 11 [women in pei a statistical review 2020.pdf, p. 5](#)
- 12 [Profil de la population autochtone, Recensement de 2016 – Canada \[Pays\] \(statcan.gc.ca\), p. 19, 18 juillet 2018.](#)
- 13 Dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche », Î.-P.-É. et Canada, Recensement de 2016. Statistique Canada, n° 98-316-X2016001 au catalogue, Ottawa, publié le 29 novembre 2017.
- 14 [Recensement visuel : Origine ethnique et minorités visibles, Île-du-Prince-Édouard \(statcan.gc.ca\).](#)
- 15 [Enquêtes et programmes statistiques – Enquête canadienne sur l'incapacité \(ECI\) \(statcan.gc.ca\), p. 22](#)
- 16 [2021 census reports.pdf \(princeedwardisland.ca\), p. 11-12](#)
- 17 [APEC Bulletin 4 Labour EN \(1\).pdf](#)

SEPTEMBRE 2022

## V. RÉSUMÉ

La loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*) contiennent des normes d'emploi minimales et énoncent les droits et obligations des employés et des employeurs à l'Î.-P.-É. Ces normes, droits et obligations doivent être adaptés à l'environnement actuel et au futur proche dans lesquels ils seront appliqués, ainsi que tendre à refléter les pratiques modernes en milieu de travail ainsi que les idéaux sociaux qui sont dans l'intérêt supérieur de tous les Insulaires. Il s'agit d'un salaire minimum pour avoir un « niveau de vie convenable », d'heures de travail raisonnables permettant des pauses et un équilibre travail-vie personnelle, ainsi que des congés autorisés lors de circonstances particulières. Les deux lois en question doivent également reconnaître la nécessité d'avoir des règles claires, des conséquences en cas de non-conformité, ainsi que des processus administratifs bien définis permettant prévisibilité, souplesse opérationnelle et concurrence équitable pour les employeurs.

Depuis le dernier examen (2006), de nombreux changements sociaux et liés à l'emploi se sont produits, ce qui montre la nécessité d'examiner et de mettre à jour la législation du travail. Il s'agit par exemple de la croissance de la population<sup>18</sup> et de la main-d'œuvre<sup>19</sup>, de changements démographiques (p. ex., minorités visibles<sup>20</sup>, vieillissement de la population<sup>21</sup>, immigration internationale régulière), de l'apparition d'entrepreneurs indépendants et de l'économie à la demande<sup>22</sup>, de l'évolution rapide de la technologie, de la croissance de l'emploi temporaire ou précaire par rapport à l'emploi à temps plein, de la dépendance croissante à l'égard des travailleurs étrangers temporaires dans certains secteurs (comme l'agriculture et la transformation des produits de la mer)<sup>23</sup>, ainsi que des attentes sociales accrues dans des domaines comme la diversité, l'inclusion, le harcèlement au travail et la violence familiale. De plus, la COVID-19 a attiré l'attention sur un certain nombre de questions, comme le travail à domicile et l'accès aux congés de maladie payés.

Le Comité d'examen général de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) a été chargé de consulter des parties prenantes ainsi que la population de l'Î.-P.-É. en général en vue de moderniser la *Loi* en fonction de ces changements ainsi que de faire des recommandations pour la mettre à jour. L'examen offre l'occasion, relativement aux points de vue des parties prenantes et des commentaires du public, d'élaborer des conditions d'emploi justes et équitables permettant de créer un équilibre entre les intérêts des employés et ceux des employeurs.

L'examen comprend deux séries de consultations (parties prenantes issues des entreprises et public) ainsi qu'un rapport provisoire et un rapport final afin de maximiser les possibilités de contribution. Dans leurs commentaires, les parties prenantes ont fait référence à des données actuelles liées au contexte social et économique et à la main-d'œuvre, ainsi qu'à de nouvelles questions liées à l'emploi qui reflètent l'environnement de travail d'aujourd'hui; elles ont de plus étayé les changements qu'elles proposent. Elles ont également établi un certain nombre de problèmes et suggéré des changements aux *Lois*, allant de propositions spécifiques (comme des formulations précises), à des principes directeurs (p. ex., pour l'inclusion, l'équité et la transparence), en passant par des questions nouvelles (comme le revenu de subsistance, le

## resserrement du marché du travail, le télétravail et l'économie à la demande).

- 18 Selon les estimations démographiques provinciales de Statistique Canada en date du 1<sup>er</sup> juillet 2021, la population de l'Î.-P.-É. est de 164 318. Il s'agit de la sixième année consécutive pendant laquelle l'Île-du-Prince-Édouard est en tête en matière de croissance démographique parmi l'ensemble des provinces et territoires. Rapport sur la population du gouvernement de l'Î.-P.-É. 2021, Bureau de la statistique de l'Î.-P.-É., p. 1; [Rapport sur la population de l'Î.-P.-É. \(princeedwardisland.ca\)](#)
- 19 Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, l'Î.-P.-É. comptait 85 600 travailleurs en mai 2022 (données désaisonnalisées), ce qui constitue un record. Il s'agit d'une augmentation de 6 800 travailleurs par rapport à il y a un an, et de 1 100 par rapport à avril 2022.; Publiée le 10 juin 2022; [Enquête mensuelle sur la population active | Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard](#)
- 20 La population des minorités visibles de l'Î.-P.-É. est passée de 1 825 en 2006 (1,4 % de la population totale) à 6 640 en 2016 (4,8 %). Recensement de 2016 – Statistique Canada, n° 98-316-X2016001 au catalogue, et Recensement de 2006, n° 92-591-XWE au catalogue, Ottawa, publié le 13 mars 2007; [Recensement visuel : Origine ethnique et minorités visibles, Île-du-Prince-Édouard \(statcan.gc.ca\)](#)
- 21 « Les personnes âgées de 65 ans et plus forment la tranche d'âge dont l'augmentation en pourcentage a été la plus importante au cours des dix dernières années. La plus forte augmentation concerne les personnes de 65 à 74 ans, car les baby-boomers arrivent à l'âge de la retraite. » Ministère des Finances de l'Î.-P.-É., Rapport sur la population 2021; p. 8
- 22 [Définition du terme « économie à la demande » – Merriam-Webster](#) - « Activité économique caractérisée par le recours à des travailleurs temporaires ou indépendants pour effectuer des travaux généralement dans le secteur des services. »
- 23 [Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie \(statcan.gc.ca\)](#)

EXAMEN GÉNÉRAL DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (*EMPLOYMENT STANDARDS ACT*) – RAPPORT PROVISOIRE

Ces suggestions sont présentées ici dans le seul but d'obtenir d'autres commentaires et d'avoir d'autres discussions au cours de la prochaine série de consultations publiques. Une fois les consultations publiques terminées, le *Comité* étudiera les propositions de changement puis formulera des recommandations motivées dans le rapport final qui sera présenté au ministre de la Croissance économique, du Tourisme et de la Culture.

## VI. COMMENTAIRES

Cette partie du rapport détaille l'ensemble des problèmes et des questions soulevés par les intervenants au cours de la *première phase*, ainsi que leurs propositions de changement et leurs préoccupations quant aux effets des changements éventuels et aux conséquences imprévues de ces derniers. Les questions, tendances et options de changement ne sont pas exhaustives et ne représentent pas les préférences ou les recommandations du *Comité*.

### 1. Structure de la *Loi* / des *Lois*

Des problèmes liés à la mise en page, aux titres et à la numérotation, qui peuvent prêter à confusion, ont été soulevés lors des consultations. Le processus de modernisation offre l'occasion de restructurer la ou les *Lois* ou de proposer une ou de nouvelles lois.

De nombreuses observations ont été faites au sujet de termes imprécis et de la reformulation possible de diverses dispositions afin de rendre le texte plus clair et plus facile à comprendre; ces suggestions peuvent être traitées avec les conseillers et rédacteurs législatifs.

Certains intervenants ont fait les recommandations suivantes : accorder suffisamment de temps aux employeurs afin de faire les modifications nécessaires en fonction des changements proposés; rédiger les modifications éventuelles ou la ou les nouvelles lois en « langage clair » afin que le texte soit plus facile à comprendre; et adapter la formulation selon les principes énoncés dans les « 2018 Interministerial Women's Secretariat Guidelines for Gender and Diversity Consideration in Policy Design and Implementation ».<sup>24</sup>



## 2. Points soulevés et modifications proposées

### ***Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)***

La liste suivante présente les problèmes et les changements proposés pour la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), par **titre** et par **article** (les intervenants ne sont pas identifiés) :

#### **Définitions – Article 1**

(c) « employé » et (d) « employeur » : Il a été suggéré d'élargir la définition du terme « employé » pour y inclure les « travailleurs à la demande »<sup>25</sup>, ainsi que de traiter le statut d'emploi des « entrepreneurs dépendants » comme catégorie plus proche de celle des employés que de celle des « entrepreneurs indépendants » (employeur), et ce, pour leur droit relatif à certaines dispositions, comme celle sur les avis de licenciement. Il a également été suggéré qu'un travailleur devrait être « présumé » être un employé, sauf preuve du contraire, c'est-à-dire que la personne recevant les services du travailleur serait responsable de prouver que la personne n'est « pas un employé » couvert par la *Loi*.

Les définitions des termes « employé » et « employeur », dans d'autres provinces et territoires du pays, correspondent étroitement à celles que l'on trouve dans les lois de l'Î.-P.-É.

Certains intervenants ont demandé si les gestionnaires font exclusivement partie de la catégorie des employeurs ou de celle des employés (la définition du terme « employeur » comprend actuellement les gestionnaires). Huit autres provinces et les trois territoires qui ont participé à une analyse nationale (ainsi que l'Î.-P.-É.) définissent le terme « employeur » en partie comme une personne qui, « (...) directement ou indirectement, contrôle ou dirige l'emploi d'un employé ou en est responsable (...) ». Dans quatre de ces provinces, comme l'Î.-P.-É., la définition comprend également une liste des « types » d'employeur qui inclut les « gestionnaires ». Lorsque les gestionnaires sont compris dans la définition du terme « employé », il y a souvent des limites ou des exemptions, comme des dispositions relatives aux heures de travail et à la rémunération des heures supplémentaires.

(f) « famille élargie » et (g) « famille immédiate » : Certaines définitions du terme « famille », dans la *Loi*, sont incompatibles avec les définitions actuelles, qui semblent mieux refléter la vision moderne des relations familiales. Il s'agit du terme « family member » (membre de la famille) à l'art. 22.3 *Compassionate Leave* et à l'art. 22.5 *Emergency Leave*, et du terme « parent » à l'alinéa 22.11(1)d *Leave Related To Critically Ill Child* et à l'alinéa 22.12(1)c *Leave Related To Crime-Related Disappearance Or Death Of Child*. Certains intervenants ont suggéré que des définitions plus larges et mises à jour soient intégrées aux définitions actuelles de la famille élargie et immédiate et appliquées de manière uniforme à toutes les prestations de congé.

(q) « *regular rate of wages* » (salaire normal) : Certains intervenants ont indiqué qu'il était nécessaire de clarifier ce terme ainsi que de déterminer comment le salaire normal des personnes

ayant des quarts de travail variables devrait être calculé. Il a été suggéré de reproduire la méthode des règlements de l'article 3. *Calculating rate of pay during leave of the Domestic Violence, Intimate Partner Violence and Sexual Violence Leave.*<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Définition du terme « travailleur à la demande » – Merriam-Webster : « Personne occupant des emplois temporaires comme entrepreneur indépendant ou pigiste, généralement dans le secteur des services »; cette catégorie de travailleurs s'est développée grâce aux plateformes numériques comme *Uber* et *SkipTheDishes*.

<sup>26</sup> Art. 3. Règlement sur les congés en cas de violence familiale, de violence conjugale et de violence sexuelle : Lorsque le salaire d'un employé varie d'un jour à l'autre, le taux de rémunération de l'employé pour chaque jour de congé, conformément au présent règlement, doit être au moins équivalent aux gains journaliers moyens de l'employé, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour les jours pendant lesquels l'employé a travaillé au cours des 30 jours civils précédant immédiatement le début du congé. (*Domestic Violence, Intimate Partner Violence and Sexual Violence Leave Regulations: Where the wages of an employee vary from day to day, the employee's rate of pay for each day of leave pursuant to these regulations shall be at least equivalent to the employee's average daily earnings, exclusive of overtime, for the days on which the employee worked during the 30 calendar days immediately prior to the commencement of the leave.*)

Plusieurs propositions ont été faites pour supprimer les exceptions « *farm labourer* » (ouvrier agricole) et « *salesperson* » (vendeur) (voir l'article 2. *Application*). Si ces exceptions ou une version modifiée demeurent, il a été suggéré que la définition comporte le terme « commercial undertaking » (entreprise commerciale), comme c'est le cas actuellement au paragraphe 2.(5) *Farm labourers* (ouvriers agricoles).

### « **Purposes** » (objets) – Article 1.1

En ce qui concerne la partie « *Purposes* » (objets) de la *Loi*, certains intervenants ont indiqué qu'ils préféreraient la maintenir plutôt que d'avoir un préambule. D'autres ont parlé de la possibilité d'avoir des normes plus nobles « reflétant la valeur du travail dans la vie des gens », ainsi que d'inclure un langage plus moderne correspondant aux valeurs sociales en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. On a également demandé au *Comité* d'établir des principes directeurs pour la phase des consultations publiques (*deuxième phase*).

### « **Application** » (champ d'application) – Article 2

Cet article a suscité de nombreuses réactions en ce qui concerne la suppression des exemptions et l'établissement de normes minimales à tous les niveaux pour tous les employés et employeurs. Selon les intervenants qui ont proposé ce changement, les exemptions sont dépassées, créent une « sous-catégorie de travailleurs » et « compliquent l'obtention d'un revenu décent ». Il a également été suggéré que des exemptions éventuelles, ainsi que leur champ d'application, pourraient être traitées par l'intermédiaire de demandes présentées au *Conseil*, exigeant une évaluation et une décision transparentes, ou par une démarche réglementaire pour que le processus soit plus détaillé et nuancé. Un intervenant a proposé que l'exemption relative aux « home care workers » (aides à domicile) soit limitée pour ne s'appliquer qu'aux services de « garde d'enfants ».

La liste des articles réputés s'appliquer aux environnements de travail syndiqués – paragraphe 2(4) – peut comporter des difficultés quant à sa mise à jour et aux modifications qui lui sont régulièrement apportées. Il a donc été suggéré d'établir une règle générale afin que les normes minimales s'appliquent à tous les employés sous réglementation provinciale, avec une disposition permettant la négociation de ces normes par l'intermédiaire d'un processus de négociation collective. Ont de plus été soulevées la question de compétence et la possibilité que des différends soient portés devant le *Conseil* au lieu d'être soumis au processus de règlement des griefs d'une convention collective, voir les alinéas 2.(4)g) et h).

L'analyse nationale à laquelle huit provinces ont participé a permis d'établir une liste d'exemptions très diverses pour différents types de travailleurs, et pour diverses dispositions de leurs lois sur les normes d'emploi, comme les heures de travail, les heures supplémentaires, les jours fériés, les périodes de repos et les avis de licenciement. Les lois des huit provinces comportent des exclusions liées à certains types de travaux et d'activités « agricoles ».

SEPTEMBRE 2022

### « **Administration** » (application de la Loi) – Articles 2.2 et 3

Quelques changements précis ont été proposés relativement à l'application de la *Loi* : modifier la formulation de l'alinéa 3(2)d) afin de permettre à un inspecteur de demander des copies de documents plutôt que d'avoir à prendre « *take* » ou faire des copies « *make copies* », c'est-à-dire ne pas devoir se rendre sur place; et ajouter une disposition permettant à un inspecteur de faire des inspections ainsi que de poser des questions à une personne dans le but de veiller au respect de la loi.

### « **Employment Standards Board** » Conseil des normes d'emploi – Article 4

Certains intervenants ont parlé dans leurs commentaires de la composition du *Conseil* et suggéré que ce dernier comprenne davantage de membres (au moins trois de plus) et que le processus de recrutement soit plus inclusif et mette l'accent sur la diversité, l'équité et la représentation des groupes d'employés vulnérables. Des questions ont également été posées sur le rôle d'un ou de plusieurs vice-présidents nommés et s'ils ont le droit de vote (comme le veut la pratique). Si c'est le cas, il a été suggéré qu'ils pourraient perturber l'équilibre entre les représentants des employés et les représentants des employeurs.

Le paragraphe 4.(16) traite de la compétence du *Conseil* et du fait que ses décisions sont définitives et que ces dernières peuvent être réexaminées et annulées. Les réexamens sont généralement rares, comme c'est le cas dans d'autres provinces et territoires du pays; il n'y a cependant aucune indication quant au seuil à respecter lors de l'examen du bien-fondé d'une demande de réexamen. Le paragraphe 4.(1) de la loi sur le travail (*Labour Act*) est identique à ce paragraphe de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), et il a été suggéré d'utiliser une formulation semblable à celle de l'art. 18. du règlement de la loi sur le travail (*Labour Act*) afin de fournir des indications sur les situations pour lesquelles il convient d'examiner une demande de réexamen.<sup>27</sup>

### « **Wages** » (salaire) (salaire minimum) – Article 5

En ce qui concerne cet article, des commentaires ont été faits au sujet des processus de détermination et de publication des ordonnances sur le salaire minimum, ainsi que sur le rôle vital d'avoir un revenu et un emploi pour la qualité de vie à la fois des individus et de la collectivité en général. Un certain nombre d'intervenants ont parlé de « vie convenable » ou de « revenu/salaire de subsistance » pour que les travailleurs puissent non seulement faire face aux « augmentations du coût de la vie » et aux « besoins essentiels », mais également pour « maintenir un niveau de vie convenable », comme cela est indiqué au paragraphe 5.(3), et pour pouvoir « pleinement participer à la collectivité », « vivre dans la dignité » et avoir une « protection » au-dessus du seuil de pauvreté pour favoriser « l'inclusion sociale »<sup>28</sup> et avoir un « petit budget pour les imprévus ».

Dans son rapport sur l'examen du salaire minimum de 2021 (*2021 Minimum Wage Review Report*)<sup>29</sup>, le *Conseil* parle des commentaires qu'il a reçus au sujet des niveaux de pauvreté et d'une révision du salaire minimum qui « (...) tiennent compte des effets sociaux et économiques des taux de salaire minimum dans la province<sup>30</sup> (...) », écrivant ce qui suit : « La question de la pauvreté a

été soulevée dans de nombreuses observations ainsi que dans les documents d'information du Conseil. Ce dernier est conscient que la pauvreté est un problème social important qui ne disparaîtra pas uniquement à l'aide des ordonnances sur le salaire minimum. Néanmoins, le Conseil admet l'argument selon lequel les employeurs viables de la province ne devraient pas être autorisés à se baser sur des salaires de misère. Ces considérations ont éclairé l'élaboration préliminaire, par le Conseil, d'une démarche transparente liée à l'établissement du salaire minimum à l'Î.-P.-É. » (p. 3).

27 Article 18. Règlement de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Î.-P.-É. : Lorsqu'il apparaît que le Conseil a pris une décision sans connaître un fait important, ou en raison d'une irrégularité de nature technique, ou si le Conseil a une bonne raison d'agir ainsi, il peut recevoir une demande de réexamen d'une décision ou d'une ordonnance qu'il a rendue en vertu de la Loi.

28 « Cette catégorie comprend des dépenses comme les fournitures et les droits de scolarité, les manuels, les frais minimums pour les loisirs et le sport, les cours d'art ou de musique, les cadeaux d'anniversaire ou de Noël d'un enfant, un petit budget pour les divertissements (p. ex., billets pour un film ou un musée), un repas de restaurant, une excursion d'une journée ou des jouets ou des jeux pour enfants. » « Charlottetown Living Wage 2020 » (salaire de subsistance à Charlottetown). p. 12

29 [2021 employment standards board minimum wage review repor t.pdf](#) 30 Paragraphe 5.(3) de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Î.-P.-É.

En 2019, l'Assemblée législative de l'Î.-P.-É. a également reconnu ce lien en modifiant le paragraphe 5.(3) de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) pour ajouter « les mesures de la pauvreté et la possibilité pour un employé de maintenir un niveau de vie convenable<sup>31</sup> (...) » aux critères devant entre autres être pris en compte par le Conseil lorsqu'il conseille le Cabinet au sujet de l'Ordonnance sur le salaire minimum.

Outre le besoin énoncé lié à un niveau de vie convenable ou à un revenu suffisant, certains intervenants ont demandé que l'on s'assure de mettre en place un processus « transparent, juste et prévisible », et suggéré de fixer un objectif. Une fois ce dernier atteint, les augmentations futures seraient liées à l'indice des prix à la consommation (IPC). Certains intervenants ont également parlé de maintenir les examens annuels afin de pouvoir répondre aux facteurs socio-économiques variables, et il a été suggéré de prolonger le délai de notification préalable indiqué au paragraphe 5.(6), qui est actuellement de quatorze (14) jours.

Les plans qui sont proposés dans le rapport du *Conseil* sur la révision du salaire minimum de 2021 (2021 Minimum Wage Review Report) semblent correspondre aux suggestions de certains intervenants, c'est-à-dire l'augmentation du salaire minimum à 15 \$/heure pour avril 2024, ainsi que l'adoption d'une formule fondée sur la *Mesure du panier de consommation* (MPC) de Statistique Canada, intégrant les modifications liées à l'IPC dans son processus annuel de révision du salaire minimum. Le *Conseil* indique que le « Comité spécial de l'Assemblée législative sur la pauvreté de l'Î.-P.-É. » a recommandé l'adoption de la MPC à des fins politiques et réglementaires (juillet 2020). La MPC est également centrale pour définir le faible revenu au Canada (*Loi sur la réduction de la pauvreté*, 2019).

Dans le récent plan d'action sur la main-d'œuvre touristique (Tourism Workforce Action Plan – avril 2022)<sup>32</sup> de l'Association de l'industrie touristique de l'Île-du-Prince-Édouard, plusieurs objectifs à court, moyen et long terme sont proposés en réponse à un marché du travail plus restreint; on y souligne également l'importance que revêt une rémunération concurrentielle au sein du secteur. Sous la rubrique « ce que nous avons entendu » (*What We Heard*), on peut lire que les « employeurs savent que les salaires, dans le secteur du tourisme, doivent augmenter pour rester concurrentiels. Dans la province, le salaire minimum est de 13,70 \$/heure (depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022), et, selon le Centre canadien de politiques alternatives, le taux de salaire décent, à Charlottetown, est beaucoup plus élevé. »<sup>33</sup> (p. 12)

Certains intervenants ont demandé, relativement à l'alinéa 5.(1)d), d'effectuer une analyse plus complète des retenues, et de s'assurer que les exigences en matière d'équipement sont directement fournies par l'employeur ou selon un autre régime en vertu duquel les employés sont intégralement remboursés.

31 Alinéa 5.(3)c) de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Î.-P.-É.

32 [TIAPEI-Final-Strategy-Report-Work force Action Plan.pdf](#)

33 « Pour Charlottetown, le taux de salaire décent est de 19,30 \$/heure. » [Charlottetown Living Wage 2020 | Centre canadien de politiques alternatives](#); 2 novembre 2020

SEPTEMBRE 2022

## Salaire et protection salariale – Article 5.2

Les intervenants ont fait les suggestions suivantes relativement à la mise à jour de cet article : la partie sur les modes de versement, au paragraphe 5.2 (1), pourrait être élargie pour y inclure d'autres modes de paiement actuels et futurs; réduire le délai relatif au paiement à l'aide d'un « chèque sans provision » dans le paragraphe 5.2 (2); modifier l'alinéa 5.5(3)b) pour permettre l'*inscription automatique* avec la possibilité de se retirer des régimes volontaires d'épargne-retraite au travail lorsque l'employeur verse des cotisations de contrepartie; inclure des limites raisonnables quant à la manière et au délai selon lesquels les retenues pour trop-perçus peuvent être effectuées; s'assurer que les documents de paie et que le suivi des types de congés payés et non payés sont à jour et correspondent aux informations faisant généralement partie des documents de paye d'un employé; et besoin de clarification au sujet de l'avis exigé dans la disposition sur la « responsabilité des administrateurs » (*directors' liability*) à l'art. 5.7.

La loi modifiant la loi sur les normes d'emploi (*Act to Amend the Employment Standards Act*) (projet de loi n° 119) a reçu la sanction royale en novembre 2020, et la nouvelle formulation liée à la **transparence en matière salariale (*Pay Transparency*)** (paragraphe 5.8 à 5.10 et modifications accessoires) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022. Selon la nouvelle formulation, les employeurs ne peuvent pas demander l'historique salarial d'un candidat, et les offres d'emploi rendues publiques doivent contenir le salaire ou la fourchette salariale du poste; on y trouve de plus une disposition anti-représailles protégeant les employés de diverses activités autorisées liées à ces dispositions. Aucune observation n'a été faite au sujet de ces paragraphes, en partie probablement en raison de la récente date d'entrée en vigueur.

## Jours fériés payés – Article 6.

Il y a actuellement huit jours fériés payés, et une disposition permettant « un jour fixé comme jour férié payé dans le règlement » (*a day prescribed as a paid holiday in the regulations*). Selon l'analyse nationale, le nombre de jours fériés payés varie de six à dix (6 à 10) dans les provinces du pays; il est de plus de onze pour la fonction publique fédérale.

### Analyse provinciale 2022 – Jours fériés payés

Jours payés	AB	C.-B.	ON	QC	MB	SK	N.-É.	N.-B.	T.-L.	Î.-P.-É.
Jours	9	10	9	8	8	10	6	7	6	8

Il y a eu une demande liée à l'ajout de l'*Action de grâces*, et une autre au maintien de la situation actuelle, compte tenu des conséquences pour les coûts d'exploitation des employeurs, qui grimpent déjà.

Il a également été suggéré de clarifier le libellé de l'article 7 afin d'indiquer les employés ayant droit à un jour férié payé; la formulation actuelle est la suivante : « employés n'ayant pas droit » (*employees not entitled*). Il a de plus été suggéré de clarifier le salaire normal (*regular rate of wages*) et sa méthode de calcul, ainsi que de reconsidérer la possibilité et les circonstances liées à l'ajout d'un jour férié payé par l'intermédiaire d'un règlement.



## Indemnités de congés – Article 11

À l'Î.-P.-É., un salarié travaillant pour un employeur pendant douze mois consécutifs et trois semaines reçoit deux semaines de congés payés s'il est salarié depuis moins de huit ans.

### Analyse provinciale 2022 – Congés annuels

Congés (après)	AB	C.-B.	ON	QC	MB	SK	N.-É.	N.-B.	T.-N.-L.	Î.-P.-É.
12	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2 sem.
3 ans				4 sem.						
5 ans	3 sem.	3 sem.	3 sem.		3 sem.					
8 ans							3 sem.	3 sem.		3 sem.
10 ans						4 sem.				
15 ans									3 sem.	

Il a été proposé d'améliorer cet avantage en faisant passer de huit à cinq ans le délai ouvrant droit à trois semaines de congés, ainsi que d'augmenter les indemnités de congés, à l'alinéa 11(c)i), de 4 % à 6 %, c'est-à-dire l'équivalent de trois semaines de salaire, par rapport à deux semaines actuellement. Des commentaires de nature générale ont été faits au sujet du moment où les employés devraient avoir le droit de commencer à utiliser leurs congés, s'ils devraient avoir plus de latitude quant à la façon dont ils utilisent leur allocation, et si les congés devraient être plus longs pour les employés ayant davantage d'ancienneté.

Il y a également eu des demandes de modification du libellé pour refléter la pratique actuelle, à savoir que la plupart des employeurs versent les indemnités de congés pendant les périodes de paie normales, par rapport à « au moins un jour avant le début des congés de l'employé »; de plus, des demandes ont été faites pour que l'on évite l'avancement des indemnités de congés et donc les problèmes inhérents à cette question.

### Heures de travail (heures supplémentaires) – Article 15.

Au mois de mai 2022, selon l'analyse nationale, les heures normales de travail effectuées au cours d'une semaine de travail étaient de quarante heures (40 heures/semaine) dans cinq provinces, de quarante-quatre heures dans trois provinces (44 heures/semaine), et de quarante-huit heures (48 heures/semaine) dans deux provinces. Dans quatre provinces, les heures de travail supplémentaires, au-delà d'une journée ouvrée de huit heures (8 heures/jour), sont rémunérées en tant que telles; en Colombie-Britannique, il s'agit de deux fois le taux minimum après douze heures (12 heures/jour).

SEPTEMBRE 2022

## Analyse provinciale 2022 – Heures de travail par semaine et par jour

Hrs de travail/ semaine	AB	C.-B.	ON	QC	MB	SK	N.-É.	N.-B.	T.-N.-L.	Î.-P.-É.
1.5 HS	44	40	44	40	40	40	48	*44	*40	48
Hrs/Jour	AB	C.-B.	ON	QC	MB	SK	N.-É.	N.-B.	T.-N.-L.	Î.-P.-É.
1,5 x HS	8	8	S. O.	S. O.	8	8	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.
2 x HS	S. O.	12	S. O.	S. O.						

\* Cela concerne les personnes rémunérées au salaire minimum.

Certains intervenants ont demandé que l'Île-du-Prince-Édouard passe à une semaine de travail de quarante heures (40 heures/semaine) et à une journée de huit heures (8 heures/jour), et d'autres que la situation actuelle soit maintenue.

Une discussion a porté sur la définition du terme employeur, qui englobe les gestionnaires, et que les heures supplémentaires de ces derniers ne soient donc pas rémunérées. Certains intervenants ont demandé une exemption claire pour les gestionnaires et les superviseurs ainsi que les « employés salariés » lorsque leur salaire horaire n'est pas en moyenne inférieur au salaire minimum, ainsi que la possibilité de faire la moyenne des heures supplémentaires sur un mois/quatre semaines.

Comme il est stipulé dans l'article 2. *Application*, les ouvriers agricoles (à l'exclusion des entreprises commerciales), les vendeurs et les aides à domicile font exception et ne sont donc pas assujettis à cet article. Il existe actuellement quatre ordonnances d'exemption relatives à la semaine de travail normale : construction et entretien des routes, industrie de la transformation des fruits de mer et camionnage, c'est-à-dire cinquante-cinq (55) heures/semaine; et le secteur des soins de santé (employés des établissements de soins communautaires), après quatre-vingt-seize (96) heures au cours d'une période de deux semaines. Certains intervenants ont fait des commentaires sur l'intérêt de maintenir les exemptions accordées par le *Conseil* en vertu du paragraphe 15.(2), et sur le fait que si ces exemptions étaient maintenues, les ordonnances d'exemption devraient nécessiter une décision écrite et des exigences de publication.

Des intervenants ont noté des lacunes quant aux travailleurs de quarts et leurs horaires et indiqué qu'il faudrait traiter la question de manière spécifique, p. ex., moyenne des heures de travail au cours d'une période de plusieurs semaines ou périodes de paie, périodes de repos entre les quarts, calcul des prestations de congé au prorata, affichage des horaires, préavis de modification des quarts prévus, et traiter la question des quarts de douze heures.

### Périodes de repos – Article 16

Des intervenants ont discuté de la question suivante : devrait-il y avoir des exemptions à la disposition sur les jours de repos pour des circonstances atténuantes bien définies, et les employés pourraient-ils refuser la demande? D'autres intervenants ont indiqué qu'il ne devrait pas y avoir d'exemptions.

## **Indemnités de rentrée au travail et pourboires ou gratifications – Article 17**

Un intervenant a suggéré que la *Loi* traite les situations dans lesquelles un employé doit se présenter au travail ou à une activité liée au travail, ainsi que les pauses entre les quarts de travail, y compris les quarts de travail fractionnés, c'est-à-dire faire les heures de travail d'une journée en deux quarts plutôt que de manière consécutive avec des pauses.

Des intervenants se sont également demandé si la *Loi* devrait traiter des indemnités de rentrée au travail et des intempéries, par exemple, lorsque le travail est annulé en raison de la météo et que cela n'a pas été annoncé ou communiqué aux employés.

En ce qui concerne la mise en commun des pourboires et des gratifications, il a été suggéré que les employeurs informent les nouveaux employés, par écrit, au moment de l'embauche, de toute politique à cet égard, et que cette politique soit affichée sur le lieu de travail.

**Remarque :** Aucun commentaire n'a été formulé au sujet des dispositions suivantes liées aux congés, à part des suggestions liées à l'uniformité des définitions données à l'**article 1**, et au sujet des raisons liées à certains congés, auxquels les employés devraient avoir droit dès leur embauche, selon certains intervenants :

- **Congé de maternité, parental et d'adoption (*Maternity, Parental and Adoption Leave*) – Articles 18 à 22.02**
- **Congé pour obligations familiales (*Family Leave*) – Article 22.1**
- **Congé pour enfant gravement malade (*Leave Related to Critically Ill Child*) – Article 22.11**
- **Congé lié à la disparition ou au décès d'un enfant en raison de la perpétration d'un crime (*Leave Related to Crime-Related Disappearance or Death of Child*) – Article 22.12**
- **Congé de soignant (*Compassionate Care Leave*) – Article 22.3**
- **Congé en cas d'urgence (*Emergency Leave*) – Article 22.5**
- **Congé pour fonctions judiciaires (*Court Leave*) – Article 23.2**
- **Dispositions générales concernant les congés (*General Provisions Concerning Leave*) – Article 23.3**



## Congé de maladie (*Sick Leave*) – Article 22.2

La pandémie de COVID-19 ainsi que les exigences en matière d'isolement et les autres restrictions qui en sont découlées ont mis en évidence les limites liées aux dispositions relatives aux congés de maladie et de soignant dans tout le pays, ce qui a obligé les provinces et territoires à mettre en place des programmes de financement temporaires pour atténuer les conséquences de la pandémie pour les employés et les employeurs. Les employeurs restent confrontés aux conséquences financières et opérationnelles de la pandémie, comme le resserrement du marché du travail; et des inquiétudes subsistent quant au fait que les employés ayant droit à des congés de maladie limités peuvent devoir prendre une décision difficile : aller travailler malades ou rester à la maison et ne pas être payés.

En ce qui concerne le gouvernement du Canada, des modifications au *Code canadien du travail*<sup>34</sup> sont en attente d'adoption pour accorder dix (10) jours de congé de maladie par an (le nombre de jours de congé de maladie personnels par an est actuellement de cinq). Le gouvernement du Canada a de plus annoncé, sur la page Web *Protéger notre relance en finissant la lutte contre la COVID-19*, ce qui suit : « Le 26 novembre 2021, le gouvernement a présenté le projet de loi C-3, Loi modifiant le Code canadien du travail, afin d'accorder 10 jours de congé de maladie payé par année aux travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale, ce qui couvre près d'un million de travailleurs. Le gouvernement consultera les employeurs et les travailleurs sous réglementation fédérale sur la mise en œuvre de cette loi. Le gouvernement convoquera également les provinces, les territoires et d'autres intervenants intéressés afin d'élaborer un plan d'action national pour faire voter une loi sur les congés de maladie payés dans l'ensemble du pays, tout en respectant les compétences provinciales et territoriales et en reconnaissant clairement les besoins particuliers des propriétaires de petites entreprises. »<sup>35</sup>

La loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Î.-P.-É. prévoit trois jours de congé de maladie non rémunérés par an pour les employés travaillant pour un employeur pendant une période continue d'au moins trois mois, et un autre jour de congé de maladie rémunéré pour les employés travaillant pour un employeur pendant une période continue d'au moins cinq ans. Selon l'analyse de la situation ailleurs au pays, la Colombie-Britannique prévoit trois jours de congé de maladie non rémunérés par an et a récemment ajouté cinq jours de congé de maladie rémunérés par an. De plus, seulement le Québec (2 jours/an)<sup>36</sup> et l'Î.-P.-É. (1 jour/an) prévoient également des congés de maladie payés. Au Yukon, le *Making Work Safe Panel* a récemment présenté vingt-deux (22) recommandations de modification visant à établir dix jours de congé de maladie payés par an (10 jours/an) et à explorer les options liées à la mise en place d'un modèle d'aide financière « cofinancé » pour soutenir les entreprises. L'Alberta, l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan possèdent des dispositions relatives aux congés de maladie ou pour raisons personnelles non payés.

La plupart des intervenants ont parlé de cet avantage dans leurs commentaires et observations et ont fait de nombreuses suggestions quant aux jours de congé de maladie payés supplémentaires

(2 à 10 jours). D'autres intervenants ont indiqué que la situation actuelle devrait être maintenue, ou que toute augmentation du nombre de jours de congé de maladie s'applique uniquement aux congés de maladie non payés (ce qui permet la protection de l'emploi), ou que la période d'attente/d'admissibilité, qui est actuellement de cinq ans, soit plus courte. Certains intervenants ont exprimé des préoccupations quant à l'augmentation du coût des congés de maladie payés, ainsi que des questions sur le mode de financement d'une telle augmentation.

34 La date d'entrée en vigueur serait fixée par décret; [document d'information : Modifications au Code canadien du travail pour accorder dix jours de congé de maladie payés – Canada.ca](#)

35 [Protéger notre relance en finissant la lutte contre la COVID-19 – Canada.ca](#)

36 Ces deux jours englobent les congés de maladie et divers congés liés à la santé.

Un intervenant a parlé de sa récente enquête sur les petites entreprises, dans laquelle une d'elles a indiqué ce qui suit : « Comme petite entreprise, la covid nous a presque enterrés. Nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir des dépenses supplémentaires. »

Un communiqué de presse du ministère du Travail de la Colombie-Britannique, daté de novembre 2021, indiquait ce qui suit lors de l'annonce de la modification en attente de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de la province pour y inclure cinq jours de congés de maladie payés : « La Province a examiné ce qui se fait dans d'autres pays ayant dans leurs lois des jours de congés de maladie payés, notamment les États-Unis, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et plusieurs pays européens. Ces pays ont montré que l'augmentation des coûts, pour la plupart des entreprises, étaient plus faibles que prévu. Ils ont également constaté d'importants avantages, comme une augmentation de la productivité, une meilleure rétention du personnel, une réduction des risques de blessure, une amélioration du moral et une participation accrue à la population active. »<sup>37</sup>

Selon un rapport du *Centre for Future Work* portant sur une estimation du coût brut découlant des dispositions relatives aux jours de congé de maladie payés, « pour certains observateurs, exiger des employeurs qu'ils offrent jusqu'à 10 jours de congé de maladie payés à tous les travailleurs s'apparente à un énorme changement dans les pratiques en matière d'emploi. C'est comme s'il fallait verser chaque année deux semaines de salaire ou de traitement supplémentaires à tous les travailleurs. Ce niveau de protection est la norme dans d'autres pays industrialisés,<sup>38</sup> et de nombreux employeurs canadiens en sont déjà là.<sup>39</sup> Dans la pratique, les conséquences des 10 jours de congé de maladie payés obligatoires, pour les coûts d'exploitation des entreprises, ne seront pas aussi considérables que ce que laissent entendre ces sombres prévisions. L'effet brut de cette mesure pour les coûts nets des entreprises sera en réalité atténué par plusieurs facteurs :

- *Les travailleurs n'auront pas tous droit aux 10 jours de congé de maladie payés (puisque l'avantage, dans la plupart des propositions, est mis en place progressivement en fonction de l'ancienneté).*
- *Étant donné que de nombreux employeurs offrent déjà des avantages similaires, les coûts liés à la rémunération augmenteront peu, voire pas du tout.*
- *De façon générale, les travailleurs ne prendront pas tous les jours de congé de maladie auxquels ils ont droit.*
- *Lorsque des travailleurs prendront des jours de congé de maladie payés, ils ne seront pas tous remplacés pendant leur absence.*
- *Les coûts liés à la rémunération représentent une part relativement faible des dépenses totales des entreprises, ce qui réduit encore plus les effets pour les dépenses brutes ».*<sup>40</sup>

---

37 [Five paid sick days coming Jan. 1 \(gov.bc.ca\)](#)

38 La plupart des pays de l'OCDE exigent déjà des jours de congé de maladie payés de deux semaines ou plus; voir OCDE (2020), Heymann et coll. (2020), Hyeet et coll. (2020), et Raubet et coll. (2018)

39 Comme nous l'avons vu, environ la moitié des travailleurs, au Canada, ont déjà droit à des jours de congé de maladie payés.

40 [BC-Sick-Days-Cost-Report.pdf](#); p. 5

La quatrième édition de l'examen statistique sur les femmes de l'Î.-P.-É. publié en 2020 (The Women in PEI Statistical Review) explique qu'avoir droit à des prestations de congé de maladie ainsi qu'à d'autres types de congés personnels a une plus grande incidence pour les femmes que pour les hommes : « À l'Île-du-Prince-Édouard, les femmes ont perdu en 2020, en moyenne, 15 jours par travailleur, par rapport à 14,3 jours à l'échelle nationale. Les hommes ont quant à eux perdu en moyenne 9,2 jours par travailleur, ce qui est comparable à la moyenne nationale pour les hommes (...). Les femmes qui travaillent à temps plein ont perdu plus d'heures de travail en raison d'une maladie ou d'un handicap. » Bien que ce tableau (données) ne comprenne pas le temps supplémentaire consacré à un travail non rémunéré, p. ex. s'occuper d'enfants, d'adultes vulnérables ou de personnes âgées, il montre que les femmes ont perdu plus d'heures de travail que les hommes pour des raisons personnelles et familiales.<sup>41</sup>

Il a également été suggéré de supprimer les exigences relatives aux attestations médicales (« notes du médecin »), citant la présentation faite en 2018 par l'Association médicale canadienne (AMC) au Comité permanent des finances et des affaires économiques de l'Ontario, dans laquelle on trouve les préoccupations suivantes au sujet du fardeau administratif et de la pression exercée sur le système de santé par ces exigences, ainsi que la possibilité d'inciter les employés à se rendre au travail, augmentant le risque de contaminer les collègues et les clients : « Outre la contrainte de nature physique imposée à des patients malades, l'obligation pour les employés malades d'obtenir une attestation médicale peut contribuer à la propagation des virus et des infections. Permettre aux employeurs d'exiger de telles attestations peut également contribuer à la propagation de maladies. Les employés peuvent en effet décider de renoncer aux conséquences de nature financière ainsi qu'à la difficulté d'obtenir un rendez-vous chez le médecin et simplement se rendre au travail en étant malades. »<sup>42</sup>

### **Congés en cas de violence familiale, de violence conjugale et de violence sexuelle (*Domestic Violence Leave, Intimate Partner Violence Leave or Sexual Violence Leave*) – Article 22.4**

Les commentaires portant sur cette disposition et ses règlements ont été positifs. Il a de plus été suggéré de passer de trois jours de congé payé à cinq ainsi que de continuer à faire figure de chef de file en matière d'éducation et de formation sur le respect en milieu de travail.

### **Congé pour décès (*Bereavement Leave*) – Article 23**

Comme nous l'avons indiqué dans la partie *Définitions – Article 1* du présent rapport, les termes « famille immédiate » et « famille élargie » n'englobent pas les types de famille moins « traditionnelles ». Un des intervenants a quant à lui indiqué que le terme « famille élargie » comprend les oncles et tantes, mais pas les nièces et neveux.

## **Congé sans solde pour les réservistes (*Unpaid Leave for Reservists*) – Article 23.1**

Il a été suggéré de modifier cet article afin de se joindre aux cinq provinces (AB/MB/N.-É./ON/SK) qui ont aligné leurs normes d'emploi sur les nouvelles dispositions du *Code canadien du travail* ainsi que mis à jour leurs dispositions relatives aux congés pour les réservistes dans le but de passer à une norme nationale. L'intervenant en question indique que « l'Î.-P.-É. compte plus de 250 réservistes, c'est-à-dire des marins, des soldats et des pilotes à temps partiel (...), (et) compte tenu de la valeur des réservistes pour les employeurs civils et les collectivités, il est important d'optimiser les conditions de leur engagement militaire. En même temps, les employeurs civils qui ont des réservistes dans leur personnel méritent que les choses soient claires lorsqu'ils leur accordent un congé militaire. »

---

41 [women\\_in\\_pei\\_a\\_statistical\\_review\\_2020.pdf \(princeedwardisland.ca\)](#); p. 45

42 [MAINTAINING ONTARIO'S LEADERSHIP ON PROHIBITING THE USE OF SICK NOTES FOR SHORT MEDICAL LEAVES - BR2019 - 03.pdf \(cma.ca\)](#); (p. 4)

Les modifications proposées sont les suivantes : accord d'un congé de formation pour la « formation aux compétences militaires », réduction de six à trois mois de la période minimale d'emploi civil avant l'applicabilité des dispositions; limitation des congés militaires autorisés à 24 mois sur une période de 60 mois, avec des exceptions pour les urgences nationales; prolongation de deux à quatre semaines de la période de report du retour au travail d'un employé-réserviste; protection contre la discrimination afin qu'aucun employeur ne puisse refuser d'embaucher une personne parce qu'elle est membre de la force de réserve.

### **Harcèlement sexuel (*Sexual Harassment*) – Article 24**

En raison des nouveaux règlements sur le harcèlement au travail de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act – 2020*), les intervenants ont discuté de la possibilité de supprimer la disposition sur le harcèlement sexuel dans la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*). Les dispositions actuelles définissent simplement le harcèlement sexuel, stipulent que les employés ont droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel, obligent les employeurs à publier une politique sur le harcèlement sexuel et orientent les employés vers la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) pour obtenir réparation. Bien qu'il s'agisse de dispositions importantes, le règlement sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Regulations*) ainsi que la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) offrent une définition plus complète du harcèlement au travail, détaillant les responsabilités des travailleurs et des employeurs et prévoyant des processus d'enquête et de recours.

### **Avis de cessation (*Notice of Termination*) – Article 29**

En vertu de cette disposition, les employés reçoivent un avis de cessation d'emploi ou une indemnité tenant lieu de préavis afin qu'ils puissent se préparer en conséquence et trouver un autre emploi. Cette obligation ne s'applique pas dans le cas d'un motif valable ou des exceptions prévues au paragraphe (2). Il a été suggéré de définir, voire de codifier, les critères liés à l'établissement par l'employeur d'un « motif valable » pour licencier un salarié.

Certains intervenants ont suggéré de réduire le délai d'admissibilité de six à trois mois d'emploi continu, ou d'exiger un avis d'une semaine après trois mois d'emploi continu, mais moins de six mois. Un autre intervenant a proposé de maintenir le statu quo et fait remarquer que les employeurs ont besoin de la période de six mois pour bien évaluer si un employé convient.

En date de mai 2022, l'Î.-P.-É. et le N.-B. sont les seules provinces à **ne pas exiger d'avis** avant six mois d'emploi continu, et six provinces exigent un avis après trois mois, le Manitoba après trente (30) jours, et la Saskatchewan après treize (13) semaines. De plus, l'Î.-P.-É. et le N.-B. exigent un **avis de deux semaines** après six mois d'emploi, cinq provinces après un an, et trois provinces après deux ans. Les autres délais d'avis de cessation varient, et l'avis maximum est de huit semaines.



## Analyse nationale – Avis de cessation – mise à jour de mai 2022

PROVINCE :	A B	C.-B.	ON	QC	M B	SK	N.-É.	N.-B.	T.-N.- L.	Î.-P.-É.
<b>Pas d’avis</b>	3 mois	3 mois	3 mois	3 mois	30 jours	13 semaines	3 mois	6 mois	3 mois	<b>6 mois</b>
<b>1 semaine</b>	3 mois - 2 ans	3 mois - 12 mois	3 mois - 1 an	3 mois - 1 an	30 jours - 1 an	13 semaines - 1 an	3 mois - 2 ans		3 mois - 2 ans	
<b>2 semaines</b>	2 ans - 4 ans	12 mois - 3 ans	1 an - 3 ans	1 an - 5 ans	1 an - 3 ans	1 an - 3 ans	2 ans - 5 ans	6 mois - 5 ans	2 ans - 5 ans	<b>6 mois - 5 ans</b>
<b>3 semaines</b>		3 ans - 4 ans	3 ans - 4 ans						5 ans - 10 ans	-
<b>4 semaines</b>	4 - 6 ans	4 - 5 ans	4 - 5 ans	5 - 10 ans	3 - 5 ans	3 - 5 ans	5 - 10 ans	> 5 ans	10 - 15 ans	<b>5 - 10 ans</b>
<b>5 semaines</b>	6 ans - 8 ans	5 ans - 6 ans	5 ans - 6 ans						> 15 ans	
<b>6 semaines</b>	8 ans - 10 ans	6 ans - 7 ans	6 ans - 7 ans		5 ans - 10 ans	5 ans - 10 ans				<b>10 - 15 ans</b>
<b>7 semaines</b>		7 ans - 8 ans	7 ans - 8 ans							
<b>8 semaines</b>	> 10 ans	> 8 ans	> 8 ans	> 10 ans	> 10 ans	> 10 ans	> 10 ans			<b>&gt; 15 ans</b>

### Point de départ de l’obligation de préavis

Période d’avis	Durée d’emploi requise	Provinces
<b>1 semaine</b>	Trois mois	AB, C.-B., ON, QC, N.-É., T.-N.-L., SK (en semaines)
	Six mois	N.-B., Î.-P.-É.
	Trente jours	MB

Il a été proposé, en matière d’avis, d’ajouter des règles pour les licenciements collectifs (p. ex., 50 employés ou plus dans un délai prescrit), ainsi que l’obligation d’aviser le ministre responsable, comme cela existe dans d’autres provinces.

Les propositions suivantes ont également été faites pour les exigences liées à l’avis de cessation d’emploi : supprimer les exigences en matière d’avis pour les employés, ou, en cas de maintien des exigences, envisager des conséquences en cas de non-conformité; faire la distinction entre cessation et mise à pied, et considérer les travailleurs saisonniers (réembauchés chaque saison); revoir le libellé traitant des congédiements implicites<sup>43</sup>; préciser qu’un employeur ne peut pas « obliger » un employé à prendre des congés payés pendant la période d’avis; revoir la partie « (...) *laid off for any reason beyond the control of the employer (...)* » à l’alinéa (2)d) afin de préciser que cela ne s’applique pas à des problèmes opérationnels prévisibles ou à des faillites; et, en cas de modifications aux périodes de préavis, « celles-ci devraient être appliquées selon les situations à venir ».

43 « Il peut y avoir licenciement implicite lorsqu'un employeur apporte une modification importante à une condition d'emploi fondamentale de l'employé sans avoir obtenu le consentement explicite ou implicite de ce dernier. (...)»

L'employé doit démissionner dans un délai raisonnable à la suite de la modification afin que les mesures prises par l'employeur puissent être considérées comme un licenciement au sens de la Loi. Le licenciement implicite est une question délicate et complexe. » [Cessation d'emploi | Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca](#); Publication : 22 novembre 2017; mise à jour : 15 juin 2022

EXAMEN GÉNÉRAL DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (*EMPLOYMENT STANDARDS ACT*) – RAPPORT PROVISOIRE

## **Plaintes et exécution (*Complaints and Enforcement*) – Article 30.**

Des commentaires généraux ont été faits sur les limites d'un système fondé sur les plaintes ainsi que sur les avantages d'un processus plus stratégique en matière d'application et de conformité. On a fait remarquer que l'hésitation possible des travailleurs vulnérables ou précaires à porter plainte contre leur employeur constituait un inconvénient. Voici quelques exemples de démarches plus proactives : processus accessibles reposant sur l'éducation, collecte et analyse de données pour déterminer les domaines prioritaires liés à la non-conformité, capacité de mener des vérifications et des inspections.

Il a été suggéré que les processus de plainte et d'appel, à la fois pour les employés et les employeurs, soient davantage harmonisés quant à la terminologie utilisée et aux exigences de dépôt ou de déclaration, et que le délai d'appel des employeurs passe de dix à trente jours afin d'avoir suffisamment de temps « pour comprendre l'ordonnance et déterminer s'il faut faire appel ». Il a enfin été suggéré d'examiner le libellé de la partie 7 – enquêtes, plaintes et décisions (*Part 7 - Investigations, Complaints and Determinations*) de la loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires de l'Î.-P.-É. (*Temporary Foreign Worker Protection Act*) lors de la mise à jour des dispositions relatives aux plaintes et à l'exécution contenues dans la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), en particulier l'article 34<sup>44</sup>, qui traite de la question de la confidentialité pour les plaignants (employés déposant une plainte).

## **Infractions et amendes – Article 38**

Les intervenants ont proposé d'apporter des changements afin que la *Direction* ait le pouvoir de favoriser la conformité, au-delà du simple fait de faire respecter tous les droits d'un employé, à l'aide par exemple d'amendes administratives en cas de non-respect des lois et d'infraction.

## **Généralités (publication des ordonnances) – Article 39.1**

Selon une analyse nationale effectuée en 2019, toutes les autres provinces publient les décisions de leur organisme chargé des normes d'emploi, et le *Conseil* de l'Î.-P.-É. procède de la même façon. Outre la publication des ordonnances, les intervenants ont discuté de la possibilité d'exiger des employeurs qu'ils publient des feuilles d'information au sujet de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et de la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*).

---

<sup>44</sup> Loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires de l'Î.-P.-É. (*Temporary Foreign Worker Protection Act*), article 34 [TRADUCTION] « Lorsque le plaignant demande la confidentialité

(1) À la demande écrite d'un plaignant, un inspecteur ne doit pas divulguer de renseignements permettant d'identifier le plaignant, sauf si (a) la divulgation est nécessaire à une procédure en application de la présente loi, ou si (b) l'inspecteur estime que la divulgation est dans l'intérêt public. »

SEPTEMBRE 2022

## **Loi sur l'emploi des jeunes (Youth Employment Act)**

Les intervenants ont recommandé de maintenir en place une loi distincte afin qu'il y ait des modalités et des conditions sûres et adaptées en matière d'emploi des jeunes (moins de seize ans). Il a également été suggéré d'explorer la possibilité d'avoir un âge minimum d'entrée sur le marché du travail et, si tel était le cas, s'il devrait y avoir un mécanisme pour évaluer et prévoir des exemptions, p. ex. dans le cas des productions théâtrales ou cinématographiques. Les intervenants ont également fait les propositions ci-dessous.

### **Application de la loi – Article 2**

Déterminer s'il faut conserver l'exemption relative à une « entreprise dans laquelle seuls des membres de la famille de l'employeur sont employés », sachant que cela pourrait aboutir à des situations dans lesquelles un employeur n'est pas assujéti aux règles limitant les heures de travail et l'emploi dans l'industrie de la construction.

### **Inspection – Article 7**

Revoir le paragraphe 7.(2) pour s'assurer qu'il correspond à l'article 44 de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*), et élargir la catégorie des dangers potentiels pour les jeunes afin d'y inclure d'autres industries et dangers.

### **Obligations de l'employeur – Article 8**

Fournir aux jeunes des services de traduction lorsque l'anglais est une langue supplémentaire, et préciser si l'application de l'article 8 incombe à l'inspecteur en vertu de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), ou à un agent de santé et de sécurité au travail en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*).

### **Infractions – Article 9**

Envisager d'augmenter les montants des amendes.

## **VII. AUTRES CONSIDÉRATIONS**

Cette partie du rapport fournit des explications complémentaires sur certains des problèmes et des concepts soulevés par les intervenants ainsi que des aspects à inclure dans la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*); on y aborde de plus brièvement le rôle et le travail de la *Direction*.

### **Télétravail et droit à la déconnexion**

Certains intervenants ont parlé du *télétravail*, qui s'est accru pendant la pandémie de COVID-19, ainsi que du concept de *droit à la déconnexion*. Les observations qui ont été envoyées ne parlaient pas de problèmes particuliers ou de modifications liés aux lois, mais des effets possibles des dispositions comme celles relatives aux heures de travail, aux heures supplémentaires, aux conditions de travail ainsi qu'aux employés en disponibilité ou sur appel.



Dans le rapport de Statistique Canada intitulé « Travail à domicile : productivité et préférences »<sup>45</sup>, les auteurs parlent de l'augmentation du télétravail et examinent les questions de la productivité et des heures de travail : « Au début de 2021, 32 % des employés canadiens âgés de 15 à 69 ans effectuaient la plupart de leurs heures de travail à partir de la maison, comparativement à seulement 4 % en 2016. (...) Parmi tous les nouveaux télétravailleurs<sup>46</sup>, 90 % ont déclaré être au moins aussi productifs (...); environ le tiers (32 %) ont déclaré accomplir plus de travail (...) » Ils poursuivent en disant qu'une (...) « grande proportion (48 %) des employés qui déclarent accomplir plus de travail à l'heure déclarent également travailler plus d'heures par jour que par le passé. (...) Dans l'ensemble, 35 % de tous les nouveaux télétravailleurs ont déclaré travailler un plus grand nombre d'heures par jour, tandis que seulement 3 % ont déclaré travailler un moins grand nombre d'heures. »

En ce qui concerne l'avenir, les auteurs du rapport précisent que l'intérêt lié au travail à domicile semble important, car « 80 % ont indiqué qu'ils aimeraient travailler au moins la moitié de leurs heures à la maison une fois la pandémie terminée »<sup>47</sup>. Dans le « Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion »<sup>48</sup> de février 2022, on parle également de la satisfaction des employés quant au télétravail, en précisant cependant que les « problèmes de "déconnexion" en fin de journée ont été la préoccupation la plus souvent rapportée ». (p. 6) Ce sentiment, et le fait que des technologies comme les téléphones intelligents et les réseaux privés virtuels rendent les travailleurs disponibles en permanence, à la fois auprès de leurs collègues et de leurs employeurs, ont donné naissance à la notion relativement nouvelle de *droit à la déconnexion*, que le Comité définit comme « concept selon lequel les travailleurs devraient pouvoir se déconnecter des outils de communication pour le travail en dehors des heures de travail ». (p. 6)

En réponse à ce phénomène relativement nouveau et à ses conséquences pour les employés et les milieux de travail, une disposition de la lettre de mandat de la ministre du Travail du gouvernement fédéral, ayant comme sous-titre « Améliorer les dispositions du *Code canadien du travail* visant à assurer la protection des travailleurs », parle d'engagement d'« élaborer conjointement, avec les employeurs et les organisations syndicales, de nouvelles dispositions qui donnent aux travailleurs sous réglementation fédérale le "droit à la déconnexion" ».<sup>49</sup> Un comité mixte composé d'employeurs, de syndicats et d'autres organisations non gouvernementales sous réglementation fédérale a donc entamé un processus de consultation et élaboré des recommandations, qui sont présentées dans le « Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion » de février 2022. Comme il est indiqué dans le sommaire du rapport : « Fondamentalement, il y avait une divergence substantielle sur la façon dont le gouvernement devrait procéder. » (p. 3)

- 45 Tahsin Mehdi et René Morissette, 1<sup>er</sup> avril 2021; n° 45280001 au catalogue; [Travail à domicile : productivité et préférences \(statcan.gc.ca\)](#)
- 46 Nouveaux télétravailleurs : employés âgés de 15 à 64 ans qui travaillaient habituellement à l'extérieur de leur domicile avant la pandémie de COVID-19, mais qui ont travaillé la plupart de leurs heures à la maison pendant la semaine du 14 au 20 février 2021.
- 47 Ce pourcentage reste inchangé lorsque l'on parle uniquement des salariés à temps plein, qui représentent 96 % des nouveaux télétravailleurs.
- 48 <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/right-to-disconnect-fr.pdf> (canada.ca)
- 49 [ARCHIVÉ - Lettre de mandat de la ministre du Travail \(pm.gc.ca\)](#)

SEPTEMBRE 2022

Pour résumer, les principales recommandations des syndicats et des ONG sont que « le gouvernement devrait adopter une exigence législative solide pour que les lieux de travail établissent une politique exécutoire de droit à la déconnexion, (...) (et que cela) doit être accompagné d'une définition législative du travail réputé, puisque les deux enjeux sont reliés ». Alors que les employeurs recommandent que « le gouvernement ne devrait pas adopter d'exigence législative ou réglementaire relative au droit à la déconnexion, mais encourager les parties à élaborer des politiques visant à assurer un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés », (...) « le travail réputé<sup>50</sup> est une question distincte du droit à la déconnexion et il devrait être abordé par un processus de consultation séparé ». (p. 4)

Lors des discussions sur la définition du « travail réputé », le Comité a indiqué que trois provinces possédaient déjà une définition de ce terme : « (...) au Québec, un employé est réputé être au travail dans les situations suivantes : lorsqu'il est à la disposition de l'employeur au lieu de travail et qu'il doit attendre que le travail lui soit assigné; pendant les périodes de pause accordées par l'employeur; lorsqu'un déplacement est exigé par l'employeur; et pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur. Au Manitoba, les « heures de travail » sont définies comme les heures ou les parties d'heures pendant lesquelles un employé effectue un travail pour un employeur. Elles comprennent les heures pendant lesquelles un employé est tenu par l'employeur d'être présent et disponible pour travailler. En Saskatchewan, un employeur est tenu de payer un employé pour chaque heure ou partie d'heure pendant laquelle l'employé est tenu ou autorisé à travailler ou à être à la disposition de l'employeur. » (p. 19-20) Le comité poursuit en disant que « cette définition pourrait être similaire à celle en vigueur au Québec. Elle pourrait faire en sorte que des situations telles que l'attente d'une attribution de travail (garde/en attente) et la surveillance des communications sous la direction de l'employeur soient considérées comme du travail ». (p. 19)

L'Ontario a été la première province du Canada à adopter des dispositions sur le *droit à la déconnexion*. La *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs* a modifié en partie la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* en y ajoutant la nouvelle *Partie VII.0.1 Politique écrite sur la déconnexion au travail*, qui exige que (...) « l'employeur qui, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, emploie 25 employés ou plus veille à avoir en place pour tous les employés, avant le 1<sup>er</sup> mars de cette année, une politique écrite sur la déconnexion du travail qui comporte notamment la date de la préparation de la politique et la date de toutes les modifications qui y ont été apportées ». La loi définit la « déconnexion du travail » comme suit : « S'entend du fait de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo ou l'envoi ou la lecture d'autres messages, de manière à être en inactivité. »<sup>51</sup>

50 Déterminer ce que signifie être au travail (ce qu'est le temps de travail et ce qui ne l'est pas)

51 [Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs, L.O. 2021 chap. 35 – Projet de loi 27 \(ontario.ca\)](#)

EXAMEN GÉNÉRAL DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (*EMPLOYMENT STANDARDS ACT*) – RAPPORT PROVISOIRE

## Écart salarial entre les sexes

Certains intervenants ont soulevé les questions de l'écart salarial entre les sexes, de la parité salariale et de l'équité salariale. Des intervenants ont demandé que l'équité salariale soit établie dans le secteur privé<sup>52</sup>, qu'il y ait parité salariale pour un travail de valeur égale dans la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), ainsi qu'un libellé interdisant la discrimination salariale fondée sur le sexe, en application de l'article 7 de la loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É. (*Human Rights Act*). On a fait remarquer qu'au Nouveau-Brunswick et en Ontario, la loi sur les normes d'emploi possède des dispositions sur le salaire égal pour le travail « essentiellement semblable ».

La *Bureau de l'équité salariale* de l'Ontario définit l'« équité salariale » et « à travail égal, salaire égal » comme suit : « L'équité salariale veut dire salaire égal pour un travail de valeur égale. L'équité salariale compare des emplois généralement remplis par des femmes avec des emplois différents, généralement remplis par des hommes. » « À travail égal, salaire égal est un principe qui s'applique aux situations où un homme et une femme font le même travail (...) et doivent recevoir un salaire égal s'ils font essentiellement le même travail (p. ex., des cuisiniers ou des opérateurs de machine travaillant sur une même ligne). » Le Bureau de l'équité salariale poursuit en disant que « l'équité salariale a pour objectif de comparer la valeur et le salaire d'emplois différents (p. ex., infirmières et électriciens) ». <sup>53</sup>

Dans le Guide de politique et d'interprétation de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, on précise que « l'équité salariale est différente du salaire égal (...), en ce sens que les mesures législatives sur l'équité salariale comparent les taux de salaire des catégories d'emplois à prédominance féminine à ceux des catégories d'emplois à prédominance masculine afin de faire en sorte que les femmes qui exécutent un travail qui diffère de celui d'un homme, mais dont la valeur est égale, reçoivent un salaire égal ». L'article 42 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, en revanche, exige que les femmes qui effectuent essentiellement le même travail que les hommes, et vice versa, reçoivent un salaire égal. <sup>54</sup>

La quatrième édition de l'examen statistique sur les femmes de l'Î.-P.-É. publié en 2020 (*The Women in PEI Statistical Review*)<sup>55</sup> indique que l'écart salarial entre les sexes compare les salaires des femmes et des hommes. Une des méthodes courantes pour calculer l'écart salarial entre les sexes consiste à comparer la différence entre les salaires à temps plein et annuels des femmes et des hommes afin de relever les écarts. La comparaison des données du recensement de Statistique Canada montre qu'à l'Î.-P.-É., les femmes travaillant à temps plein (et toute l'année) gagnaient en moyenne 46 855 \$, c'est-à-dire 84 % du revenu moyen des hommes, qui était de 55 726 \$. Au cours de la même période, les femmes au Canada qui travaillaient à temps plein (et toute l'année) gagnaient en moyenne 55 510 \$, c'est-à-dire 75 % du revenu moyen des hommes, qui était de 74 289 \$. À l'Î.-P.-É., l'écart salarial entre les sexes est plus faible que dans toute autre province du Canada atlantique<sup>56</sup>. (p. 49) En 2021, à l'échelle nationale, l'écart salarial horaire moyen entre les

sexes, pour les employés à temps plein, était de 90 %; et, dans tout le pays, cet écart était une fois de plus le moins élevé à l'Île-du-Prince-Édouard, avec 102 % .<sup>57</sup>

52 La loi sur l'équité salariale de l'Î.-P.-É. (*Pay Equity Act*) s'applique aux employeurs et aux employés du secteur public.

53 « Équité salariale et à travail égal, salaire égal »([gov.on.ca](http://gov.on.ca))

54 [Partie XII – À travail égal, salaire égal | Guide de politique et d'interprétation de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario | ontario.ca](#)

55 [women in pei a statistical review 2020.pdf](#)

56 T.-N.-L. : 72 % N.-É. : 77 % N.-B. : 62 %

57 Statistique Canada. [Tableau 14 -10 - 0340 - 02 Ratio du salaire moyen et ratio du salaire médian entre les femmes et les hommes, données annuelles](#)

## Économie à la demande

Le document de recherche de Statistique Canada de 2019, intitulé « Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives », indique ce qui suit : « La part des travailleurs à la demande parmi l'ensemble des travailleurs est passée de 5,5 % en 2005 à 8,2 % en 2016. Une part de cette hausse coïncidait avec l'introduction et la multiplication des plateformes en ligne. Les travailleurs à la demande ne sont normalement pas employés à long terme par une entreprise unique; ils signent différents contrats avec des entreprises ou des particuliers (demandeurs de tâches) pour accomplir une tâche particulière ou pour travailler pendant une période donnée, en contrepartie d'une somme négociée. Cela comprend les entrepreneurs indépendants ou les pigistes ayant des qualifications particulières et les travailleurs à la demande embauchés pour occuper des emplois assurés par l'intermédiaire du nombre croissant de plateformes en ligne. »<sup>58</sup>

## Emploi précaire

Dans ses *Fiches d'information Réponses SST*<sup>59</sup>, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail définit l'emploi conventionnel comme « comme une situation où un travailleur est l'employé d'un seul employeur, à plein temps, sur une base permanente, et reçoit un salaire et des avantages sociaux décents et profite d'une protection efficace des organismes réglementaires »<sup>60</sup> et « l'emploi précaire, aussi appelé emploi non conventionnel, est décrit comme toute déviation d'un emploi conventionnel et est caractérisé par son statut temporaire ou occasionnel, le manque d'avantages sociaux, l'absence de certaines obligations juridiques, l'absence de certaines protections juridiques, et il est habituellement associé à un faible revenu. (...) L'expression "emploi précaire" désigne les expériences de travail associées avec l'instabilité, l'absence de protection et la vulnérabilité socio-économique ».

On cite également, dans la fiche d'information, la Commission du droit de l'Ontario<sup>61</sup> qui, dans son Rapport final – Travailleurs vulnérables et travail précaire de 2012<sup>62</sup>, indique que « n'importe qui peut exercer un emploi précaire, mais la précarité risque plus de toucher les travailleurs qui se trouvent dans des "situations sociales déjà marginalisées".<sup>63</sup> Cela inclut les femmes, les chefs de famille monoparentale (des femmes, principalement), les groupes racialisés, les nouveaux immigrants, les travailleurs étrangers temporaires, les Autochtones, les personnes handicapées, les adultes âgés et les jeunes. » Le rapport sur la pauvreté et la précarité de l'emploi dans le sud de l'Ontario (Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario – PEPSCO)<sup>64</sup> indique que (...) l'emploi précaire nuit à la participation citoyenne, favorise l'isolement social et conduit souvent les personnes concernées à moins participer aux processus démocratiques, comme le vote.

58 Sung-Hee Jeon, Huju Liu et Yuri Ostrovsky; Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives ([statcan.gc.ca](https://www.statcan.gc.ca)); date modifiée : 16-12-2019

59 [Emploi précaire et travailleurs vulnérables](#) : Fiches d'information Réponses SST ([ccohs.ca](https://www.ccohs.ca)); Date modifiée : 07-07-2022

60 De : Vosko, L. (2006) Travail précaire

61 [Résumé – LCO – CDO](#)

62 [lco-cdo.org](http://lco-cdo.org)

63 Fudge, Tucker et Vosko, *The Legal Concept of Employment*, note 68, 7. « Le concept de "position sociale" a été élaboré pour préciser la manière dont les conditions politiques et économiques interagissent avec les notions de classe, d'ethnicité, de culture et d'orientation sexuelle afin de façonner les significations et les stratégies des travailleurs et des travailleuses » :

64 [Emploi précaire et travailleurs vulnérables : Réponses SST \(ccohs.ca\)](http://ccohs.ca)

65 [Le travail précaire au Canada : Survol – Notes de la Colline](#)

L'article des Notes de la Colline de la Bibliothèque du Parlement, intitulé « Le travail précaire au Canada »<sup>65</sup> indique que selon l'Organisation internationale du travail, l'emploi précaire désigne une insuffisance des droits et de la protection au travail. Cela peut concerner le travail informel, mais également plusieurs types de travail formel, comme la sous-traitance, les contrats temporaires, le travail intérimaire, certains types de travail indépendant et le travail à temps partiel involontaire. Ces types d'emplois sont plus précaires, car ils sont associés à une moins grande sécurité financière en raison de salaires plus bas, d'un accès moindre à des avantages sociaux comme les régimes de retraite privés et l'assurance maladie complémentaire, ainsi qu'à une plus grande incertitude quant aux revenus d'emploi futurs.<sup>66</sup>

À l'Î.-P.-É., les principales industries (c.-à-d. l'agriculture, les pêches et le tourisme) dépendent de l'emploi saisonnier qui, par nature, est souvent précaire et atypique. Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada de 2007<sup>67</sup>, environ un (1) employé sur dix (10), à l'Île-du-Prince-Édouard (10,3 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (9,4 %), occupait un emploi saisonnier en 2007, soit le taux le plus élevé de toutes les provinces. Pour le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, il s'agit de 5,9 % et de 5,5 %, respectivement. Dans le *Guide de carrière d'Indeed*<sup>68</sup>, le travail saisonnier est défini comme « (...) emploi temporaire se produisant à peu près au même moment de l'année. Les entreprises qui, en général, ont plus de clients pendant certaines saisons embauchent des employés saisonniers pendant les périodes les plus chargées. Certaines entreprises ferment pendant la basse saison, car leurs emplois saisonniers ont lieu l'été ou l'hiver. »

### **Éléments à envisager pour la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*)**

Clauses de non-concurrence – Au Canada, l'Ontario a été la première province à interdire, en vertu de sa *Loi sur les normes d'emploi*, les clauses de non-concurrence dans les contrats avec les salariés à compter du 25 octobre 2021, avec des exemptions pour les salariés occupant des postes de direction et certaines circonstances liées à la vente d'une entreprise. Dans le document *Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi*<sup>69</sup> de l'Ontario, le terme clause de non-concurrence est défini comme « entente ou partie d'une entente entre un employeur et un employé qui interdit à l'employé de s'engager dans une entreprise, un travail, un métier, une profession, un chantier ou une autre activité qui est en concurrence avec l'entreprise de l'employeur après la fin de la relation d'emploi entre l'employé et l'employeur ».

Selon un communiqué de presse du 25 octobre 2021, cette interdiction vise à « aider les travailleurs de l'Ontario à progresser dans leur carrière et à gagner plus d'argent », ainsi qu'à « donner à la province un avantage concurrentiel pour attirer les talents du monde entier », tout en s'assurant que les employeurs « sont toujours en mesure de protéger leur propriété intellectuelle au moyen de clauses plus précises ».<sup>70</sup>

- 66 Organisation de coopération et de développement économiques, *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous* (mai 2015)
- 67 [Travailleurs saisonniers selon la province \(statcan.gc.ca\)](http://statcan.gc.ca)
- 68 [Qu'est-ce que le travail saisonnier? Définition, comment ça marche, types et comment obtenir un emploi saisonnier | Indeed.com](https://www.indeed.com)
- 69 [Clauses de non-concurrence | Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca](http://ontario.ca)
- 70 [L'Ontario crée un meilleur avenir pour les travailleurs](http://ontario.ca)

SEPTEMBRE 2022

Dans son article sur les clauses de non-concurrence, intitulé « Non-compete agreements: Legal concerns for Canadian leaders » le *directeur des ressources humaines* s'est entretenu avec un juriste et coordonnateur administratif d'un cabinet d'avocats de l'Ontario, qui a fait les commentaires suivants au sujet des effets des nouvelles interdictions : « Dans la common law, les clauses de non-concurrence ne sont pas exécutoires, en général. La loi ne veut pas de contrats limitant la capacité des gens à faire des affaires ou à gagner leur vie. Il s'agit simplement ici d'intégrer ce principe à la loi. Vous ne pouvez pas exiger d'une personne qu'elle accepte de ne pas vous faire concurrence, mais vous pouvez faire en sorte qu'un employé accepte de ne pas solliciter vos employés ou vos clients lorsqu'il partira. Vous pouvez de plus demander aux employés d'accepter de ne pas divulguer d'informations commerciales confidentielles lorsqu'ils partiront. Bien sûr, lorsqu'un employé a un contrat avec une entreprise, il a le devoir de ne pas entrer en concurrence avec elle ou de ne pas mener d'activités qui lui nuisent. »<sup>71</sup>

Horaires : Les intervenants ont suggéré que la loi traite des conditions d'emploi liées aux horaires et au travail par quarts, comme un avis pour modifier les horaires, les périodes de repos, la disponibilité, l'affichage des horaires et les préavis d'horaires, les changements de quarts, etc.

Temps de déplacement : Envisager de créer des règles relatives aux temps de déplacement afin de préciser quand ces derniers font partie des heures de travail, c'est-à-dire du « travail réputé ».

Formation par modules : Inclure une disposition sur les congés qui couvre la formation par modules pour les personnes ayant un métier.

Congé médical de longue durée : En ce qui concerne la discussion sur les congés de maladie payés, il a été suggéré d'explorer une nouvelle disposition relative au congé de maladie de longue durée afin de protéger les salariés après un congé de maladie ordinaire.

Salariés en disponibilité ou sur appel : Aucune disposition ne traite des employés en disponibilité ou sur appel pouvant être tenus de traiter des problèmes liés au travail ou de se présenter au travail avec un court préavis. Les intervenants se sont demandé s'il faudrait rémunérer les salariés lorsqu'ils sont sur appel ou uniquement lorsqu'on leur demande d'aller au travail, et si les employés pourraient refuser d'être sur appel.

Entreprises connexes : Aucune disposition ne stipule si deux ou plusieurs employeurs ou entreprises connexes doivent être traités comme un seul employeur aux fins de la *Loi*, c'est-à-dire « principe de l'employeur commun ».

EXAMEN GÉNÉRAL DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI (*EMPLOYMENT STANDARDS ACT*) – RAPPORT PROVISOIRE

## **Direction des normes d'emploi**

Comme nous l'avons indiqué, la *Direction* fait partie de la Division des relations de travail et des relations industrielles du ministère de la Croissance économique, du Tourisme et de la Culture. Le rapport annuel 2020-2021 de la Division indique que le mandat de cette dernière est d'aider à favoriser, par un leadership en matière de politique, la stabilité et l'équité dans les environnements de travail de l'industrie et pour les travailleurs. La Division fournit un soutien administratif au Conseil des normes d'emploi, au Conseil des relations de travail et au Tribunal d'appel des accidents du travail.

La *Direction* possède un agent principal des normes d'emploi (inspecteur) à temps plein, qui bénéficie du soutien du directeur et du chef de bureau de la Division. L'agent s'occupe des questions liées à l'information du public, aux inspections réglementaires et à l'application de la loi. La Division informe le public par téléphone, lors d'entrevues avec le bureau ainsi qu'à l'aide de séminaires d'information et d'inspections de routine et par la diffusion de la distribution de documents ministériels.

Le rapport annuel présente de nombreuses activités de la *Direction* liées à l'éducation, aux enquêtes et à l'application de la loi, y compris ce qui suit : gestion de quelque 9 000 demandes de renseignements et de 101 plaintes officielles, diffusion de plus de 4 000 éléments d'information<sup>72</sup>, visite d'environ 100 employeurs, deux inspections et vérifications proactives et dépôt de deux ordonnances officielles pour non-paiement de sommes dues à des employés. En raison des restrictions liées à la COVID-19, la *Direction* n'a pas pu effectuer ses activités habituelles de sensibilisation du public, comme celles qui sont indiquées dans le rapport annuel 2018-2019, c'est-à-dire 70 séances d'information pour 550 employeurs et employés, assister à neuf salons de l'emploi dans la province, avoir des kiosques d'information dans six différents endroits de la province, et rendre visite à 275 employeurs.

Informé le public, sensibiliser et mieux faire connaître aux employés et aux employeurs leurs droits et obligations est essentiel à tout service public. Comme les rapports annuels de la *Direction* l'indiquent, et compte tenu des ressources humaines actuelles, il s'agit d'un domaine prioritaire donnant lieu à de très nombreuses activités. Si l'on souhaitait élargir divers aspects de l'éducation du public (p. ex., documents et lignes directrices en ligne à jour et accessibles) ainsi que l'approche stratégique en matière d'application de la loi et de conformité (p. ex., vérifications et inspections proactives supplémentaires), il faudrait probablement procéder à une analyse concomitante des ressources humaines nécessaires.



# ANNEXES

## **MANDAT**

L'honorable Matthew MacKay, ministre de la Croissance économique, du Tourisme et de la Culture, tel que confirmé par le lieutenant-gouverneur en conseil, a nommé un comité pour examiner la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et ses règlements.

### **1. Informations générales**

- 1.1 La loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*) ont été révisées pour la dernière fois il y a plus de dix ans (2006).
- 1.2 Depuis, le contexte lié au travail en général, les types de relations d'emploi, les attentes sociales auxquelles répondent les employeurs, la démographie dans les lieux de travail ainsi que les pressions économiques ont évolué.
- 1.3 Au cours des dernières années, des groupes d'intérêts ont demandé au gouvernement de procéder à un examen complet de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), et le Conseil des normes d'emploi a fait des recommandations au gouvernement à ce sujet.
- 1.4 Le rapport intitulé *Appartenir et s'épanouir : un plan d'action de réduction de la pauvreté pour l'Î.-P.-É. (2019-2024)* contient une recommandation similaire.

### **2. Mission**

- 2.1 Le comité a pour mission d'effectuer un examen complet de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard et de ses règlements, ainsi que de la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*), en tenant compte des évolutions indiquées ci-dessus et de tout autre facteur jugé pertinent.
- 2.2 Le comité doit faire des recommandations liées à la modification de ces deux lois en vue d'améliorer leur efficacité.

### **3. Composition du comité**

Le comité sera composé :

- 3.1 d'un président impartial retenu par appel d'offres et engagé en vertu d'un contrat de service professionnel;
- 3.2 d'une personne représentant les points de vue des employés, sélectionnée par Contribuons à l'Î.-P.-É.;
- 3.3 d'une personne représentant les points de vue des employeurs, sélectionnée par Contribuons à l'Î.-P.-É.

### **4. Responsabilité**

- 4.1 Le comité examinera les lois sur les normes d'emploi d'autres provinces et territoires canadiens afin de les comparer avec la loi de l'Île-du-Prince-Édouard.
- 4.2 Il devra rédiger un rapport provisoire qui servira aux consultations publiques, ainsi qu'un rapport final pour le ministre.
- 4.3 Le comité consultera des parties prenantes et le public, et notamment des organisations syndicales et patronales, des entités gouvernementales qui s'occupent du droit du travail

ainsi que d'autres groupes d'intérêts. La consultation des parties prenantes et du public sera effectuée en fonction du calendrier et du processus indiqués ci-dessous.

4.4 Pour l'examen, le comité doit garder certains facteurs à l'esprit :

- Ententes actuelles entre les provinces de l'Atlantique sur l'harmonisation de certaines questions relatives aux normes d'emploi.
- Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) que l'Île-du-Prince-Édouard a ratifiées.
- Recoupement d'éléments de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et de la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*) avec d'autres domaines du droit du travail, y compris les questions relevant des droits de la personne et de la santé et de la sécurité au travail. Il est probable que les personnes consultées feront des commentaires sur des aspects du droit du travail qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*). Le comité doit noter les commentaires portant sur d'autres aspects du droit du travail et rendre compte dans le rapport final des questions qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*).
- Le comité doit respecter les règles relatives à la collecte et à l'utilisation des renseignements personnels qui sont énoncées dans la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (*Freedom of Information and Protection of Privacy Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard.
- Il doit de plus veiller à effectuer, pendant le processus, une analyse selon le genre et en matière de diversité.

## 5. Calendrier et processus

5.1 Le comité est chargé d'effectuer l'examen de la manière suivante, en fonction du calendrier fourni :

<b>Étape 1</b>	Consultations initiales (s'assurer que des groupes d'employeurs, des groupes d'employés, le Conseil des normes d'emploi, le personnel de la Division des relations de travail et des relations industrielles, les autres entités gouvernementales s'occupant de questions liées à l'emploi et les universitaires ont été consultés) et rédaction d'un rapport provisoire pour informer le public sur les questions qui ont été établies ainsi que les modifications qui ont été proposées.	12 mois
<b>Étape 2</b>	Deuxième série de consultations auprès de parties prenantes et du public, en utilisant le rapport provisoire comme guide pour obtenir des commentaires sur les modifications proposées.	5 mois
<b>Étape 3</b>	Rédaction du rapport final, avec recommandations sur les modifications à apporter à la loi sur les normes d'emploi ( <i>Employment Standards Act</i> ) et à la loi sur l'emploi des jeunes ( <i>Youth Employment Act</i> ), à l'intention du ministre.	5 mois

5.2 Le comité sera autorisé à raccourcir les délais accordés pour les différentes étapes.

5.3 Si davantage de temps est nécessaire, le comité devra demander une prolongation au ministre.

5.4 À la fin de la troisième étape, le comité présentera le rapport final au ministre responsable de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) et de la loi sur l'emploi des jeunes (*Youth Employment Act*).

## 6. Ressources administratives

6.1 La Division des relations de travail et des relations industrielles du ministère de la Croissance économique, du Tourisme et de la Culture fournira au comité une aide en matière de recherche et d'exigences administratives, c'est-à-dire :

- Rassembler des documents d'information, p. ex., lois, rapports et examens liés aux normes d'emploi;
- Fournir une aide pour organiser les réunions, y compris les dates et les heures, les lieux et les animateurs.

SEPTEMBRE 2022

# Bibliographie

*Recensement de 2006*, Statistique Canada, n° 92-591-XWE au catalogue, Ottawa, publié le 13 mars 2007. À consulter à : [Recensement visuel : Origine ethnique et minorités visibles, Île-du-Prince-Édouard \(statcan.gc.ca\)](#)

*2021 Employment Standards Board Minimum Wage Review Report*, 3 novembre 2021. À consulter à : [2021 Employment Standards Board Minimum Wage Review Report | Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard](#)

*Annual Statistical Review showcases PEI's resilience and growth in 2021*, communiqué de presse de l'Î.-P.-É. Date de publication : mercredi 13 juillet 2022. À consulter à : [Annual Statistical Review showcases PEI's resilience and growth in 2021 | Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard](#)

CÉPA, Bulletin 4 « Les années à venir » (mars 2021). Accessible : <file:///C:/Users/Francois/Downloads/CEPA%20Bulletin%204%20FR.pdf>

« ARCHIVÉE – Lettre de mandat de la ministre du Travail ». Cabinet du Premier Ministre, 13 décembre 2019. À consulter à : [ARCHIVÉE – Lettre de mandat de la ministre du Travail \(pm.gc.ca\)](#)

Conseil économique des provinces de l'Atlantique. Droit d'auteur 2022 – Conseil économique des provinces de l'Atlantique. Tous droits réservés. À consulter à : [Conseil économique des provinces de l'Atlantique \(apec-econ.ca\)](#)

*Ratio du salaire moyen et ratio du salaire médian entre les femmes et les hommes, données annuelles*, Statistique Canada, Tableau : 14-10-0340-02. Date de publication : 7 janvier 2022

À consulter à : [Tableau 14-10-0340-02 Ratio du salaire moyen et ratio du salaire médian entre les femmes et les hommes, données annuelles](#)

Document d'information, *Modifications au Code canadien du travail pour accorder dix jours de congé de maladie payés*, gouvernement du Canada.

Emploi et Développement social Canada. À consulter à : [Document d'information : Modifications au Code canadien du travail pour accorder dix jours de congé de maladie payés – Canada.ca](#)

*Appartenir et s'épanouir : un plan d'action de réduction de la pauvreté pour l'Î.-P.-É. (2019-2024)*.

Accessible :

[www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/final\\_web\\_french\\_poverty\\_reduction\\_2019.rev\\_.pdf](http://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/final_web_french_poverty_reduction_2019.rev_.pdf) ([princeedwardisland.ca/fr](http://princeedwardisland.ca/fr))

*Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI)*. À consulter à : [Enquêtes et programmes statistiques – Enquête canadienne sur l'incapacité \(ECI\) \(statcan.gc.ca\)](#)

*Tableaux de données, Recensement de la population de 2021*, Statistique Canada. À consulter à : [Tableaux de données, Recensement de la population de 2021 \(statcan.gc.ca\)](#)

Douglas, Emily, *Non-compete agreements: Legal concerns for Canadian leaders*, directeur des ressources humaines, 1<sup>er</sup> mars 2022. À consulter à : [Non-compete agreements: Legal concerns for Canadian leaders | HRD Canada \(hcamag.com\)](#)

*Economic Dashboard, WorkPEI*. © 2022 WorkPEI et Province de l'Î.-P.-É. [Economic Dashboard – WorkPEI](#)

*Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion*, février 2022. N° Em8-71/2022E -PDF au catalogue. À consulter à : [canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/right-to-disconnect-fr.pdf](http://canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/right-to-disconnect-fr.pdf) ([canada.ca](http://canada.ca))

*Five paid sick days coming Jan. 1*, communiqué de presse du gouvernement de la Colombie-Britannique 2021PREM0073-002235, 24 novembre 2021. À consulter à : [Five paid sick days coming Jan. 1 \(gov.bc.ca\)](#)

*Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)*. À consulter à : [Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus? - Femmes et égalité des genres Canada](#)

Définition du terme « économie à la demande ». À consulter à : [Définition du terme « économie à la demande » - Merriam-Webster](#)

*Guide relatif aux normes d'emploi de 2016*, Province de l'Î.-P.-É. À consulter à :

[www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/guide\\_to\\_employment\\_standards\\_french.pdf](http://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/guide_to_employment_standards_french.pdf) ([princeedwardisland.ca/fr](http://princeedwardisland.ca/fr))

*Guidelines for Gender and Diversity Consideration in Policy Design and Implementation*, Secrétariat interministériel aux affaires féminines, 2018. À consulter à : [genderdiversity\\_guidelines\\_eng\\_2018.pdf](#) ([princeedwardisland.ca](#))

*Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Organisation de coopération et de développement économiques, mai 2015. À consulter à : [Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous | LIRE en ligne](#) ([oecd-ilibrary.org/fr/](#))

Jeon, Sung-Hee et Liu, Hujun et Ostrovsky, Yuri, *Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives*. Date modifiée : 16 décembre 2019. À consulter à : [Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives](#) ([statcan.gc.ca](#))

*Guichet-Emplois*, gouvernement du Canada. Date modifiée : 5 juillet 2022. À consulter à : [Guichet-Emplois](#)

*Caractéristiques de la population active selon la province, le groupe d'âge et le sexe, données désaisonnalisées (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick).* Date modifiée : 8 avril 2022. À consulter à : [Caractéristiques de la population active selon la province, le groupe d'âge et le sexe, données désaisonnalisées \(Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick\) \(statcan.gc.ca\)](#)

*Enquête sur la population active, mars 2022.* Publication : 8 avril 2022. À consulter à : [Le Quotidien — Enquête sur la population active, mars 2022 \(statcan.gc.ca\)](#)

*Labour Force Survey Monthly.* Publiée le 5 août 2022. À consulter à : [Labour Force Survey Monthly | Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard](#)

*Labour Force Survey Monthly, Île-du-Prince-Édouard. Guichet-Emplois. Bulletin sur le marché du travail – Île-du-Prince-Édouard : avril 2022 – Guichet-Emplois*

*Labour Market Information, Work PEI.* © 2022 WorkPEI et Province de l'Î.-P.-É. À consulter à : [Labour Market Information – WorkPEI](#)

*Statistiques sur le travail,* Statistique Canada. À consulter à : [Statistiques sur le travail \(statcan.gc.ca\)](#)

Ibidem, publiées le 10 juin 2022.

*Maintenir le leadership de l'Ontario quant à l'interdiction d'exiger des attestations médicales pour les congés de maladie de courte durée,* mémoire présenté au Comité permanent des finances et des affaires économiques. Association médicale canadienne. 15 novembre 2018. À consulter à : [Maintenir le leadership de l'Ontario quant à l'interdiction d'exiger des attestations médicales pour les congés de maladie de courte durée, \(cma.ca/fr\)](#)

Mehdi, Tahsin et Morissette, René, *Right to Disconnect – Working from home Productivity and preferences,* numéro 45280001 au catalogue, 1<sup>er</sup> avril 2021. À consulter à : [Right to Disconnect Working from home Productivity and preferences.pdf](#)

*Most OECD countries already require paid sick leave of two weeks or more,* voir OCDE (2020), Heymann et coll. (2020), Hye et coll. (2020), et Raub et coll. (2018).

*Clauses de non-concurrence, Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi.* À consulter à : [Clauses de non-concurrence | Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca](#)

*Données de l'OCDE – Canada,* Organisation de coopération et de développement économiques. À consulter à : [Canada – Données de l'OCDE](#)

*L'Ontario crée un meilleur avenir pour les travailleurs,* Communiqué de presse du gouvernement de l'Ontario – La province présentera un projet de loi visant à faire de l'Ontario un endroit où il fait bon travailler, vivre et élever une famille, 25 octobre 2021. À consulter à : [L'Ontario crée un meilleur avenir pour les travailleurs](#)

*Partie XII – À travail égal, salaire égal,* Guide de politique et d'interprétation de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario. Mise à jour : 15 juin 2022. Publié le : 19 juillet 2018. À consulter à : [Partie XII – À travail égal, salaire égal | Guide de politique et d'interprétation de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario | ontario.ca](#)

« Équité salariale » et « à travail égal, salaire égal » – *Ils ne sont pas la même chose,* Bureau de l'équité salariale. Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2022. À consulter à : [« Équité salariale et à travail égal, salaire égal » \(gov.on.ca\)](#)

*Profil de la population autochtone,* Recensement de 2016, Île-du-Prince-Édouard. Statistique Canada, n° 98-510-X2016001 au catalogue, Ottawa, publié le 18 juillet 2018. À consulter à : [Profil de la population autochtone, Recensement de 2016 – Canada \[Pays\] \(statcan.gc.ca\),](#)

*Profil du recensement,* Recensement de 2016, Île-du-Prince-Édouard [Province] et Canada. Recensement de 2016, Statistique Canada, n° 98-316-X2016001 au catalogue, Ottawa, Publiée le 29 novembre 2017. À consulter à : [Minorité visible de la personne \(statcan.gc.ca\)](#)

*PEI Literacy Alliance Annual Report 2019-2020.* À consulter à : <https://peiliteracy.ca/wp-content/uploads/2021/04/2019-2020-Annual-Report.pdf>

*L'emploi précaire et les travailleurs vulnérables,* Fiches d'information Réponses SST, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Droit d'auteur 1997-2022, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Date modifiée : 7 juillet 2022. À consulter à : [Emploi précaire et travailleurs vulnérables : Réponses SST \(cchst.ca/index.html\)](#)

Ibidem [De : Vosko, L. (2006) Travail précaire.]

*Le travail précaire au Canada*, Notes de la Colline de la Bibliothèque du Parlement, par LORESPUB, le 21 novembre 2018. À consulter à : [Le travail précaire au Canada – Notes de la Colline](#)

*Prince Edward Island 48<sup>th</sup> Annual Statistical Review 2021*, 13 juillet 2022. À consulter à : [Annual Statistical Review | Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard](#)

*Prince Edward Island Economic Indicators*, Bureau de la statistique de l'Île-du-Prince-Édouard – ministère des Finances. À consulter à : [pt\\_pei\\_indctrs\\_5\\_May\\_2022.pdf](#)

Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard. À consulter à : [Employment Standards Act \(princeedwardisland.ca\)](#)

SEPTEMBRE 2022

Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard, règlement sur les congés en cas de violence familiale, de violence conjugale et de violence sexuelle (*Domestic Violence, Intimate Partner Violence and Sexual Violence Leave Regulations*). À consulter à : [Domestic Violence, Intimate Partner Violence and Sexual Violence Leave Regulations \(princeedwardisland.ca/fr\)](https://princeedwardisland.ca/fr/employment-standards-act)

Règlements de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act Regulations*) de l'Île-du-Prince-Édouard. À consulter à : [Employment Standards Act General Regulations \(princeedwardisland.ca/fr\)](https://princeedwardisland.ca/fr/employment-standards-act-general-regulations)

*Prince Edward Island Population Report 2021*, Bureau de la statistique de l'Î.-P.-É., 1<sup>er</sup> octobre 2021. À consulter à : [PEI Population Report \(princeedwardisland.ca/fr\)](https://princeedwardisland.ca/fr/pe-i-population-report)

Loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires (*Temporary Foreign Worker Protection Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard.

*Protéger notre relance en finissant la lutte contre la COVID-19*, Gouvernement du Canada – ministère des Finances. À consulter à : [Protéger notre relance en finissant la lutte contre la COVID-19 – Canada.ca](https://www150.com/1/50/protger-notre-relance-en-finissant-la-lutte-contre-la-covid-19).

*Report on the Employment Standards Act, A Report Prepared for the British Columbia Law Institute by the Members of the Employment Standards Act Reform Project Committee*, BCLI Report n° 84, décembre 2018. À consulter à : [Employment- Standards-Act.pdf \(bcli.org\)](https://www.bcli.org/employment-standards-act)

*Employment Standards Act : examen entamé*, Communiqué de presse du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. Date de publication : mercredi 15 octobre 2021. À consulter à : [Employment Standards Act : examen entamé | Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard](https://www.princeedwardisland.ca/fr/employment-standards-act-examen-entame)

Saulnier, Christine, *Charlottetown Living Wage 2020*, Centre canadien de politiques alternatives, novembre 2020. À consulter à : [Charlottetown Living Wage 2020 | Centre canadien de politiques alternatives](https://www.ccap.ca/charlottetown-living-wage-2020)

*Travailleurs saisonniers selon la province*, Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0080. À consulter à : [Travailleurs saisonniers selon la province \(statcan.gc.ca\)](https://www150.com/1/50/travailleurs-saisonniers-selon-la-province)

Stanford, D<sup>r</sup> Jim, *Estimates of the Gross Cost of Paid Sick Day provisions in British Columbia*, Centre for Future Work, novembre 2021. À consulter à : [Economic Benefits of ELCC \(centreforfuturework.ca\)](https://www.centreforfuturework.ca/economic-benefits-of-elcc)

Ibidem, voir OCDE (2020), Heymann et coll. (2020), Hye et coll. (2020) et Raub et coll. (2018).

Stanford, D<sup>r</sup> Jim, *Sick Day Provisions in British Columbia*, Centre for Future Work, novembre 2021. À consulter à : [Economic Benefits of ELCC \(centreforfuturework.ca\)](https://www.centreforfuturework.ca/economic-benefits-of-elcc)

*Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie*. À consulter à : [Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie \(statcan.gc.ca\)](https://www150.com/1/50/travailleurs-etrangers-temporaires-dans-les-secteurs-de-l-agriculture-et-de-l-agroalimentaire-par-industrie)

*Cessation d'emploi – Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi*, gouvernement de l'Ontario. À consulter à : [Cessation d'emploi | Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca](https://www.ontario.ca/fr/cessation-d-emploi)

*L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail – Un programme pour les droits en milieu de travail*, ISBN 978-1-4868-0094-0 (PDF). À consulter à : [L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail – Un programme pour les droits en milieu de travail\(ontario.ca\) \[2017\]](https://www.ontario.ca/fr/l-examen-portant-sur-levolution-des-milieux-de-travail)

*Tourism Workforce Action Plan*, Association de l'industrie touristique de l'Île-du-Prince-Édouard (AITIPE), avril 2022. À consulter à : [MDB Insight – TIAPEI Tourism Workforce Action Plan](https://www150.com/1/50/mdb-insight-tiapei-tourism-workforce-action-plan)

*Recensement visuel : Origine ethnique et minorités visibles, Île-du-Prince-Édouard*, Recensement de 2016 – Statistique Canada, n° 98- 316- X2016001 au catalogue, et Recensement de 2006, n° 92-591-XWE au catalogue, Ottawa. Publié le 13 mars 2007.

*Rapport final – Travailleurs vulnérables et travail précaire*, RAPPORT FINAL, Commission du droit de l'Ontario, décembre 2012. À consulter à : [Layout 1 \(lco-cdo.org\)](https://www150.com/1/50/layout-1-lco-cdo-org)

*Qu'est-ce qu'un emploi saisonnier? Définition, comment ça marche, types et comment obtenir un emploi saisonnier*, Indeed, par l'équipe éditoriale d'Indeed. Mis à jour le 11 juillet 2022 | Publié le 14 avril 2020. À consulter à : [Qu'est-ce qu'un emploi saisonnier? Types et comment trouver un emploi saisonnier | Indeed.com](https://www.indeed.com/fr/qu-est-ce-qu-un-emploi-saisonnier)

*Women in Prince Edward Island Statistical Review Fourth Edition*, 2020. À consulter à : [women in pei a statistical review 2020.pdf \(princeedwardisland.ca/fr\)](https://princeedwardisland.ca/fr/women-in-pe-i-a-statistical-review-2020)

*Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs, L.O. 2021 chap. 35 – Projet de loi 27*, gouvernement de l'Ontario. À consulter à : [Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs, L.O. 2021 chap. 35 - Projet de loi 27 \(ontario.ca\)](https://www150.com/1/50/loi-de-2021-visant-a-oeuvrer-pour-les-travailleurs)





# ***RAPPORT PROVISOIRE***

Première phase :

**Consultations et commentaires des intervenants**